

UNIVERSITÉ DE PARIS — FACULTÉ DE DROIT

Année 1920

N°

THÈSE
POUR
LE DOCTORAT
(Sciences politiques et économiques)

*L'acte public sur les matières ci-après sera soutenu le Vendredi 28 Mai 1920
à 3 h. 1/2*

Par M. A. ARNOU

PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS
à la Gestion des Entreprises

LA COLLABORATION OUVRIÈRE

Président : M. JAY, professeur.

Suffragants { MM. FERNAND FAURE, professeur.
TRUCHY, professeur.

PARIS

IMPRIMERIE J. MERSCH

P. MERSCH, L. SEITZ & C^{ie}

17, VILLA D'ALÉSIA, 47

1920

UNIVERSITÉ DE PARIS — FACULTÉ DE DROIT

Année 1920

N°

— THÈSE —
POUR
LE DOCTORAT

(Sciences politiques et économiques)

*L'acte public sur les matières ci-après sera soutenu le Vendredi 28 Mai 1920
à 3 h. 1/2*

Par M. A. ARNOU

PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS

à la Gestion des Entreprises

LA COLLABORATION OUVRIÈRE

Président : M. JAY, professeur.

Suffragants { MM. FERNAND FAURE, professeur.
TRUCHY, professeur.

PARIS

IMPRIMERIE J. MERSCH

P. MERSCH, L. SEITZ & C^{ie}

17, VILLA D'ALÉSIA, 17

1920



*La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation
aux opinions émises dans les thèses, ces opinions doivent être consi-
dérées comme propres à leurs auteurs.*

INTRODUCTION

Le 16 septembre 1919, M. Viviani, dans son discours sur le traité de paix, affirmait à ses collègues : « Vous croyez avoir assisté à une guerre : ce n'est pas vrai, vous avez assisté à une révolution. » Et il fut longuement applaudi.

Ceux qui prirent la peine — furent-ils nombreux ? — de lire sur les murs ces déclarations sensationnelles, durent n'y voir qu'une formule piquante, une conclusion hâtive, un emballement oratoire. Pour sûr, beaucoup n'y comprirent absolument rien, tant ces considérations élevées sur la philosophie de l'histoire contemporaine débordaient le cercle étroit de leurs idées et de leurs préoccupations quotidiennes.

Cependant, l'éloquent député ne condensait-il pas simplement en une sentence à arêtes vives, ce dont bien des gens avaient une conscience confuse, et ne répétait-il pas en un écho sonore un jugement qu'avaient avancé déjà nombre de publicistes ?

Précisément, à la même époque, outre-Manche, un esprit très positif, lord Fisher, ancien lord de l'Amirauté, disait à un ami : « La Révolution est ici, seulement nous sommes un peu plé sensé, et nous la faisons sans guillotine. »

Une Révolution se serait donc passée chez nous, au milieu de nous, à notre insu, sans catastrophe sanginaire ? Voilà qui nous changerait des conceptions et de la mise en scène que nous avaient léguées les hommes de 1789, de 1830, de 1848 et de la Commune. Mais l'on se flatte si facilement de vivre de grands événements lourds d'un avenir immense et d'être à un tournant de l'histoire !

L'homme d'État français songeait surtout aux bouleversements politiques, au remaniement profond de la carte européenne et mondiale, à la naissance des jeunes États ; il envisageait particulièrement les conquêtes du régime démocratique, la base nouvelle donnée aux relations internationales, qui, désormais — tout au moins en principe, et il avait foi en la sincérité, la fécondité de la Société des Nations — seraient fondées sur le droit, la justice, la fraternité des peuples.

M. Viviani, encore plus que lord Fisher, avait aussi en vue les transformations sociales nées de ces quatre années de guerre où se mesuraient, non plus des chefs d'États et des troupes mercenaires, mais les forces vives de nations immenses ; où, par suite, c'était pour les pouvoirs publics, une nécessité absolue aux armées, aux usines, aux champs, de s'appuyer sur les sacrifices consentis et volontaires des masses. La conséquence ne s'imposait-elle pas que dans les gouvernements et la direction générale des affaires, il fallût concéder leur part aux travailleurs ? On le fit avec bonne grâce, plus ou moins, suivant les époques. A cette rude leçon de choses qu'était la guerre, les prolétaires, eux aussi, prirent une conscience directe et nette de la place considérable qu'ils tenaient dans la vie nationale, et de la rançon douloureuse qu'ils apportaient pour la délivrance du territoire. Déroutés par la durée de la lutte et par les reculs décevants de la victoire, ébranlés dans leur confiance aux chefs de tout ordre, surexcités en leur espérance de classes par les révolutions russe et allemande, nombre d'ouvriers se prirent à rejeter comme une dérision le rôle qui jusqu'à présent avait été taillé à leur activité, et rejetant le poste de tâcherons et de salariés où leur collaboration travaillait à la prospérité de l'entreprise, dans l'économie nationale ou à l'usine, ils réclamèrent très haut le droit d'associés.

Des réalisations ont-elles répondu à ces manifestes bruyants ? Pour certaines gens, il n'y a pas trop à s'en inquiéter. Après bien des heurts, des attaques et des chocs en retour, après des passes d'armes mouvementées, les esprits se calmeront, les ardeurs belliqueuses des ouvriers retour du front s'éteindront, et l'on en reviendra peu à peu au bon vieux temps d'avant-guerre. En tout cas pour le moment, dans tous les pays, à l'étranger plus encore que chez nous, les grèves se multiplient, s'étendent à des professions entières, arrêtent les mines, les services publics, l'activité économique. Un conflit à peine réglé, un autre surgit et chaque fois on peut craindre une suspension totale de la vie nationale : ce qui nous mettrait aux portes mêmes de la Révolution. Dans les congrès ouvriers, dans les feuilles et revues de tous les partis sociaux, dans les conseils du Gouvernement et les Chambres législatives, on parle constamment de collaboration ouvrière, de participation des travailleurs à la gestion des entreprises, de commissions mixtes, de cogestion, de démocratie économique...

L'idée est dans l'air, le mot est à la mode ; il faut s'en défier.

Tout le monde affiche l'expression, souvent dans des sens très différents. Les bateleurs de la politique s'emparent de l'idéal prolétarien sans conviction, et puisque la chanson plaît au bon Démos, ils la lui « poussent » à satiété. Il en est d'autres qui craignent de heurter de front l'enthousiasme populaire. Ils affectent d'entrer en son rêve, de faire route avec lui vers cette terre promise. C'est avec l'espoir arrêté que, peu à peu, la fièvre tombera, que quelques concessions apaiseront cette fringale, détourneront les esprits fatigués des mirages décevants, et que peu à peu une manœuvre habile ramènera le peuple à sa situation d'antan.

A l'extrême opposé, des prolétaires demeurent irréductibles en leur haine de classe, plus que jamais farouches depuis la Révolution bolcheviste : des foules considérables se tournent, avec au cœur une immense espérance, vers l'Orient russe d'où sortira pour les travailleurs le nouveau Messie, la libération, et la société du labeur libre et joyeux. La suppression du patronat, le soviet : voilà le but à atteindre par tous les moyens. On ne peut nier que, même sur des ouvriers non bolchevistes, hostiles aux revendications extrêmes, les idées de collaboration, de participation à la gestion des entreprises exercent une espèce de fascination : c'est le mythe du jour, la grande chanson qui berce pour le moment l'âme troublée des prolétaires.

Après les épreuves de la grande guerre et le coude à coude des tranchées, beaucoup d'esprits sincères, patrons et ouvriers, désirent une entente généreuse et une collaboration cordiale entre les classes. Mais les intérêts restent si divisés !

Avec la meilleure volonté, quand on arrive aux conditions de la paix sociale, on fait des propositions en termes identiques ; les convictions profondes leur donnent des significations très distantes. Le fossé reste ; le contact intime ne peut être vraiment établi. C'est grandement à craindre...

Nous sommes encore trop près de la guerre et, pour ainsi dire, sur les événements mêmes pour nous en détacher, prendre le recul nécessaire, et fixer de la situation une image nette, réelle. La classe ouvrière a conquis pendant ces cinq années, dans la vie politique et également à l'usine, des positions stratégiques de grande importance. Ces victoires sont-elles définitives ? Ou bien, après une contre-attaque active, les éléments conservateurs renforcés par les bénéfices de guerre ramèneront-ils brusquement en arrière le régime des ateliers à une conception rigide de l'autorité patronale ? l'avenir le dira. Mais dès

maintenant, dans la mesure où le permettent des programmes encore flous et peu poussés dans les détails, il importe de se faire une conception juste, précise, des idées qui, grosses de toute l'organisation future de l'industrie, travaillent aujourd'hui l'esprit des travailleurs. Qu'est-ce que la collaboration ouvrière? la participation des ouvriers, employés et techniciens à la gestion des entreprises? La fabrique constitutionnelle? Aujourd'hui, c'est sur ce point central que se regroupent et se reclassent les partis et les doctrines sociales de tous les pays. Les masses se combattent ou divisent leur unité suivant qu'elles rejettent avec fanatisme toute collaboration ou qu'elles en adoptent des programmes dosés selon des formules de modération très diverses. C'est donc comme une idée dominante d'où l'on découvre les mouvements sociaux de l'heure présente et le jeu de leurs formations disparates.

Ces pages ont un but modeste. En ce qui concerne la participation ouvrière à la direction des entreprises, nous sommes aux débuts, à la période des tâtonnements, aux travaux de déblaiement et de première construction. De-ci de-là, surtout à l'étranger, s'élèvent déjà des organisations hâtives dont personne ne peut dire la solidité. La France n'a pas arrêté sur ce sujet de terminologie précise, encore moins dressé de plan de réalisation. Même du seul point de vue scientifique, le temps ne semble pas encore venu d'apporter à ce problème considérable des solutions tranchantes, d'intervenir entre des revendications contradictoires avec une thèse absolue et définitive. Sous la pression et à la lumière des événements qui se précipitent, les esprits devront se recueillir, mettre de l'ordre dans le chaos et la confusion de théories encore nébuleuses; les éléments du problème se dissocieront, et les solutions pratiques se dégageront: une lente évolution, loi de tout phénomène sociologique, fera son œuvre d'adaptation et fixera les forces vitales. Mais plus que jamais le temps presse; il importe d'épargner à ce long processus les détours malhabiles et les régressions dangereuses; il est donc utile d'associer tous les efforts, d'établir le contact entre les expériences parallèles qui s'ignorent et d'appeler à ce travail immense la collaboration de toutes les bonnes volontés, fût-ce les plus humbles. C'est parmi ces dernières que nous nous rangeons. Sans prendre parti entre les écoles rivales ni se prononcer sur la légitimité de certaines prétentions à la cogestion ouvrière, cet essai viserait, pour ainsi dire, à faire le point. Une première partie s'efforce de préciser l'idée de colla-

boration ouvrière, de participation des travailleurs à la direction des entreprises ; d'en classer les principales conceptions. De ces systèmes multiples ce sera une espèce de plan directeur.

La deuxième partie montre, dans les faits et les réalisations, la portée pratique du mouvement. A l'heure actuelle, où en est-on de la collaboration ouvrière, soit dans le domaine des affaires publiques, soit dans les entreprises privées ?

PREMIÈRE PARTIE

THÉORIES ET PROGRAMMES



CHAPITRE PREMIER

La collaboration ouvrière.

Depuis nombre d'années, entre le capital et le travail règne souvent une hostilité réelle; ils vivent sous le régime de la paix armée, c'est un fait. Hommes d'État, sociologues, patrons et ouvriers, ceux du moins qui voient hors d'un bouleversement révolutionnaire une amélioration profonde, s'ingénient à réduire cet antagonisme. Depuis la guerre surtout, ils cherchent le point de contact, le terrain d'entente où les deux puissances rivales pourront s'accorder, dans l'intérêt de la production, pour leur plus grand profit personnel, et pour celui de la nation.

« Au fond des problèmes d'après guerre, remarque le memorandum de la « Garton foundation », se trouve l'hostilité entre le travail, la direction et le capital, qui a entravé la production dans le passé, et qui à présent nous menace d'une crise dont on n'exagérerait pas facilement les dangers. A moins que nous n'arrivions à trouver une solution satisfaisante du problème fondamental, si grande que soit l'habileté de la solution des questions secondaires, elle ne nous sauvera pas. Si nous la résolvons avec succès, nous aurons établi le fondement de la solution de tous nos autres problèmes et nous pouvons espérer, non seulement écarter les dangers existants, mais établir notre prospérité industrielle sur une base plus solide pour l'avenir. »

Comme le disait plaisamment M. Levie, l'ancien ministre belge : « Mariage d'amour ou mariage de raison, il faut bien que le travail et le capital finissent par s'entendre, car en industrie on ne peut rester célibataire. »

Des deux côtés de la barricade a-t-on compris la nécessité de cette entente cordiale ?

Un représentant considérable du monde patronal, M. A. Lebon, président de la Fédération des Industriels et Commerçants français, affirmait, dans une assemblée de la Fédération : « Je vous donne l'assurance que chez tous les patrons que je fré-

quente, se rencontre la volonté de faire des sacrifices d'idées, d'amour-propre, de traditions anciennes, utiles pour établir sur un pied de cordialité et de réelle confiance les rapports entre patrons et ouvriers. Dans toutes les réunions, c'était la note dominante. Nous donnerons notre temps, notre argent, nous courrons de nouveaux risques; ce que nous demandons à nos collaborateurs de demain, c'est de nous apporter une conscience éveillée vers la qualité et la quantité du travail à fournir. Alors, j'en donne l'assurance solennelle, il n'y aura plus de marchandage chez le patron, ni pour payer les salaires, ni pour associer les ouvriers à l'organisation de l'usine (1). » Si l'on rappelle que la Fédération compte parmi ses membres la plupart des grands chefs d'industrie française, cet esprit de sacrifice est des plus rassurants.

Au reste, M. Eugène Schneider, propriétaire du Creusot, s'adressant en mai 1919, en qualité de nouveau président, à l'Iron Steel Institute, déclarait « nécessaire la liaison entre la foule ouvrière et les patrons. Les deux catégories doivent apprendre à se connaître mutuellement et à avoir une confiance réciproque... Avec le temps, par l'interpénétration des deux classes, un grand progrès aura été réalisé vers une meilleure harmonie du monde. »

Il serait fastidieux et inutile de multiplier les textes, de citer les revues et congrès patronaux ou les enquêtes de l'Association nationale pour l'Expansion économique.

En principe, les patrons désirent des rapports pacifiques avec le personnel; ils se proclament prêts à de très larges concessions. Lesquelles? On en verra plus loin le détail.

Dans le monde ouvrier, trouvons-nous dans ces vœux la même unanimité?

Évidemment, beaucoup de travailleurs souhaitent vivement déposer la lourde armure de la paix armée, conclure avec leurs employeurs une entente sincère. « Le terme de notre action syndicale, proclame la Conférence internationale des Syndicats chrétiens (2), serait de réaliser le principe de la collaboration pacifique du capital et du travail dans l'entreprise et de répartir équitablement les profits laissés par celle-ci... Notre idéal syndical chré-

1. *Bulletin de la Fédération*, janvier-février 1918.

2. Les 16, 17, 18 mars 1919, la Conférence internationale des Syndicats chrétiens réunissait les délégués des Syndicats de Belgique, d'Espagne, de France, de Hollande, d'Italie, de Lithuanie, de Suisse, représentant environ 500.000 syndiqués.

tien fait de fraternité, notre conception économique réclamant la collaboration des classes et la coopération pour la production, nous empêcheront toujours de nous rallier à une doctrine basée sur la lutte des classes. Nous constatons comme un fait, tout en le déplorant, cette lutte des classes née principalement du conflit des appétits contraires et des abus d'un capitalisme basé sur le droit du plus fort. »

Sans aucun doute, à condition de trouver devant eux des patrons vraiment respectueux de leurs droits, attentifs à leurs revendications légitimes d'intérêt et de dignité, de très larges portions du prolétariat, même organisé et conscient, souscriraient à ce programme de concorde.

Que disent les leaders syndicalistes révolutionnaires ? Très nettement, ils se prononcent avec toute la tradition socialiste pour la suppression radicale du salariat et du patronat. Toutes les richesses doivent passer à la collectivité qui fixera le mode d'administration ; en tout cas, plus de patrons.

Mais la Révolution sociale se fera peut-être longtemps attendre encore. Jusqu'à son avènement, il y aura des employeurs. Peut-on, pour l'amélioration des conditions de travail, collaborer avec les profiteurs capitalistes ?

Les bolchevisants de tous pays, par principe, sans discussion, sans même étudier les dispositions de leurs adversaires, affirment : Pas de contact avec la bourgeoisie : lutte à outrance et dictature du prolétariat. C'est une utopie, répondent les autres ; prêtons-nous à une collaboration conditionnée, réduite, précaire. Double attitude où s'opposent souvent des tempéraments, beaucoup plus que des tactiques et des théories sociales ; nous la retrouvons dans tous les conflits, dans les grèves en France et à l'étranger, entre extrémistes et antibolchevistes modérés ; chez nous, entre minoritaires et majoritaires. Et comme les différences en sont parfois assez nuancées, fuyantes, et la conception même de la collaboration très délicate, il peut être utile de traiter avec quelques détails ces deux tendances, tout au moins dans le mouvement ouvrier français.

La C. G. T. et la collaboration ouvrière.

Le problème de la collaboration avec le gouvernement de M. Clemenceau, ou avec le patronat, est à l'ordre du jour de tous les congrès de la C. G. T. Après de violentes péripéties au congrès des métaux, la lutte décisive, au moins jusqu'à la pro-

chaîne bataille, s'est livrée au congrès du Conseil national de la C. G. T. (Lyon, septembre 1919).

Les majoritaires : MM. Jouhaux, Merrheim, eux aussi, prônent la Révolution ; mais, d'abord, elle doit être économique. L'organisation de la nouvelle société ne sera qu'une conséquence logique de l'organisation économique instituée.

Pour réaliser la Révolution d'une manière efficace, définitive, sans avoir à craindre un échec lamentable et une réaction violente, il faut d'abord une exploitation adroite, totale des erreurs économiques ; il faut, par une collaboration de plus en plus profonde, étendue aux exploitations patronales, préparer les travailleurs à leurs fonctions de direction, préparer l'accession du prolétariat à l'administration de la production. En attendant la révolution économique, fût-ce par des procédés pacifiques, il faut améliorer la situation de l'ouvrier, fixer les garanties conquises par des contrats que les syndicats sachent faire respecter. Du reste, cette procédure conciliante ne supprime pas, pour M. Jouhaux (1), la possibilité d'une action brusquée que peut rendre inévitable la résistance des adversaires. C'est dire simplement que cette activité d'entente ne suffit pas à réaliser la transformation sociale qui est la Révolution. Mais l'atelier remplacera le gouvernement dans la mesure même où le gouvernement ouvrier est la représentation du travail et vaut pour organiser la production.

Les minoritaires, plus pressés, ne veulent connaître que la grève générale expropriatrice : toute action doit être politique et révolutionnaire ; sans doute, il y a entre patrons et ouvriers des tractations inévitables pour la réalisation d'organisations immédiates. Mais il faut à tout prix écarter la collaboration proprement dite : Pas de participation dans des organismes permanents, pour l'étude en commun, entre les représentants ouvriers et ceux de la classe bourgeoise, des problèmes économiques ; une telle solution ne saurait que prolonger l'existence du régime actuel. Et les minoritaires du Congrès national de la C. G. T. reprochent, avec une tragique indignation, au comité confédéral et surtout à MM. Dumoulin, Merrheim et Jouhaux, leur collaboration avec le Gouvernement de la Défense nationale et avec le patronat. Jouhaux est violemment blâmé d'avoir, dans les premiers mois de la guerre, accepté une mission officielle de commissaire de la nation, consenti une tournée de

1. Bataille, 24 août 1919.

conférences pour le compte du Gouvernement ; c'est du néo-nationalisme révolutionnaire. Il est coupable d'avoir siégé avec sa pipe aux côtés du cardinal Amette et participé à la Conférence de la paix.

Pas de délégations auprès des pouvoirs publics, pas de collaboration au relèvement économique du pays. « Le Conseil national économique, c'est la chaîne aux maillons dorés qui enchaîne nos meilleurs militants. » M. Laurent est accusé d'avoir accepté les huit heures pour étrangler le développement de la période révolutionnaire dans une vue de paix sociale. « Non, affirme M. Monatte, directeur de la *Vie ouvrière*, nous ne voulons pas aider la bourgeoisie à se sauver. Elle est condamnée, et nous la condamnons. » Et, reprenant les paroles du socialiste italien Turate à propos de la guerre : « Point de responsabilité, aucune complicité avec les classes dirigeantes, avec les partis bourgeois qui voulurent ou qui admirent cette situation. Séparation nette, absolue, sans équivoque, sans transactions. Deux routes, deux âmes, deux mondes, nous et eux, irréconciliables aujourd'hui, et plus encore demain. »

Donc, pour les minoritaires syndicalistes comme pour le Parti socialiste, au moins celui de M. Frossard, loin de s'installer dans le régime en s'efforçant de le rendre supportable, il faut y entretenir l'état de guerre, utilisant les antagonismes de classes sans cesse croissants. La seule question est de savoir si la guerre, oui ou non, a créé une situation révolutionnaire et si, par conséquent, le prolétariat doit mettre à profit, rechercher, faire surgir toutes les possibilités de s'emparer révolutionnairement du pouvoir (1).

Voilà le problème essentiel de fond sur lequel se divisent âprement, au sein de la C. G. T., les partisans du Bureau confédéral et ses adversaires.

Après avoir entendu tous les censeurs de M. Jouhaux et de ses amis, un témoin du Congrès national de la C. G. T. dit des minoritaires : « Leur doctrine n'est pas très compliquée : elle a pour principe fondamental, et cela de la façon la plus absolue, tout acte, tout geste et même toute pensée qui s'inspirerait du coupable souci de remédier au désordre économique qui résulte de la guerre. C'est compromettre, déclare le cheminot Dejonckere, la Révolution qui est fille de la misère et de la faim. »

Et comme M. Bidegaray annonce que, faute de transports,

1. *Humanité*, Frossard, 30 juillet 1919.

nous allons manquer de plusieurs millions de tonnes alimentaires, un auditeur s'écrie : « Tant mieux ! »

Un exemple illustre cette antinomie (1).

Le 17 avril 1919, la Fédération des métaux signait avec l'Union patronale des Industries Métallurgiques et Minières un contrat collectif réglant la journée de huit heures. Ce fut à l'époque un événement énorme. Les travailleurs amenaient le patronat à reconnaître leur puissance syndicale, qui traitait de pair avec les employeurs au nom de la collectivité ouvrière métallurgiste, fixait les salaires des heures de travail, les dérogations, imposait son intervention et son contrôle. Nombre d'esprits indépendants saluaient en cette convention l'aube, du moins un gage de paix sociale.

Restaient, dans l'accord, quelques points à préciser sur les modalités d'application : semaine anglaise, rémunération des travaux aux pièces pour les ouvriers ne pouvant maintenir leur production, surtout obligation pour le patron de discuter ces divers articles avec les syndicats ouvriers respectifs.

Soucieuse de maintenir sa victoire, la Fédération des métaux, après des résistances assez vives de ses treize syndicats, engagea le débat avec le patronat. Un deuxième accord fut conclu le 23 mai. Restait la question des salaires à débattre directement entre les employeurs et les syndicats ouvriers parisiens constitués en comité d'entente. Celui-ci réclama la semaine de quarante-quatre heures. — « Trop tard, dit le président du groupe des Industriels parisiens, votre Fédération a signé une convention qui vous impose la semaine de quarante-huit heures. » « Nous avons vu que nous étions roulés, raconte un des membres du comité d'entente. Nous sommes restés stupéfaits. » L'incident demeure obscur. Les secrétaires fédéraux accusent la mauvaise foi patronale qui, exploitant l'animosité sourde mais profonde des syndicats des Mécaniciens et des Métaux de la Seine à l'égard de leur Fédération, dénatura systématiquement les faits. « Bref, le comité d'entente, écrit un ajusteur-outilleur syndiqué (2), au lieu de se servir des conventions passées entre les deux fédérations nationales patronale et ouvrière pour en tirer un meilleur parti (et le secrétaire de la Fédération fit dans ce sens tous ses efforts au comité fédéral des 31 mai et

1. *Inf. ouv. et soc.*, 21 août 1919, rapport des secrétaires fédéraux et 5 octobre 1919, Congrès de la Fédération des métaux.

2. *Vie Sociale*, supplément de *l'Ame française* du 19 juillet 1919, Ch. Broutin : dans la métallurgie.

1^{er} juin), préféra lancer une sorte d'ultimatum sous forme d'un cahier de revendications. » Dans la conjoncture économique, un chômage n'était pas pour déplaire aux patrons. Ils refusèrent le 2 juin, ce fut la grève. Le lendemain elle est totale. La victoire est trop complète : Les 10.000 syndiqués parisiens sont débordés, noyés par les 70.000 nouveaux adhérents venus « beaucoup plus pour le ventre que pour l'idée » et par les 300.000 grévistes. Après deux semaines de lutte, le comité d'action, créé par les comités locaux, prône l'action violente : plus d'atermoiement, de l'action, la Révolution purement et sans détour. « Nous devons faire la révolution, dit M. Bestel, et si nous ne réussissons pas, nous reprendrons les revendications économiques. » Le comité de Saint-Denis somme la C. G. T. de déclancher la grève générale et de remplacer Clemenceau. Acculé, le Comité fédéral propose sans conviction au cartel interfédéral et à la C. G. T. une grève de protestation générale contre la vie chère. Mais, pour M. Jouhaux, l'heure n'est pas encore venue. « Les revendications, par leur uniformité même, ne correspondraient ni aux réalités corporatives, ni aux réalités sociales. Ces mouvements portaient en eux les causes mêmes de leur faiblesse et de leur échec. » Longtemps les meneurs refusent de faire appel à la Fédération des métaux. Après trois longues semaines, ils sont obligés d'y souscrire. C'est trop tard. Par la faute d'éléments sans mandat, la grève avait dévié du terrain corporatif et économique. « Les plus burlesques ordres du jour, écrivent les secrétaires fédéraux, illustrèrent cette grève douloureuse à tant de titres », et le 23 juin, « c'était la capitulation sans condition ».

La grève de la métallurgie échouait, la grève générale du 21 juillet avortait devant les menaces du gouvernement, plus encore, semble-t-il, devant la colère de l'opinion et les résistances de nombreux ouvriers, lassés par les brimades cégétistes et, somme toute, satisfaits de leurs hauts salaires; ce furent là pour les majoritaires de précieux alliés au Congrès du Conseil national de la C. G. T. Les minoritaires furent battus par 1.393 voix contre 588 (1).

1. Battus au Congrès confédéral de Lyon, les minoritaires des 588 syndicats, sans tarder s'organisèrent contre la majorité. Voici leur plan : Constituer pour chaque industrie ou chaque fédération un groupe d'études, de propagande et d'action qui se tiendrait en correspondance avec les camarades de province. Fédérer ces groupes dont les délégués, en une réunion mensuelle, examineraient l'action de la C. G. T., la propagande à faire. Cette souple organisation unirait donc les militants et non les syndicats et, sans faire œuvre de scission, garantirait tous ses droits à la minorité. Un

Pour bien comprendre le sens de la motion votée, il faut beaucoup moins prendre acte du texte adopté que se reporter aux discours préalables de MM. Jouhaux et Merrheim. La tactique des assemblées impose des camouflages et des hardiesses calculées; à première vue, les majoritaires eux-mêmes sont durs pour la collaboration avec le patronat. Ils passent sous silence le côté positif, pacifique de cette entente, pour mettre en relief ce qu'elle a d'agressif, de méprisant pour les employeurs.

« Le mouvement syndical ne peut être que révolutionnaire puisque son action doit avoir pour effet de libérer le travail de toutes les servitudes, de soustraire tous les produits à tous les privilèges, de mettre toutes les richesses entre les mains de ceux qui concourent à les créer. » L'ordre nouveau du travail sera « basé non sur l'autorité mais sur les échanges, non sur la domination mais sur la réciprocité, non sur la souveraineté mais sur le contrat social. L'action quotidienne du syndicat est une préparation à ce renversement des valeurs ».

« Toute manifestation de la force ouvrière, en effet, tend, à l'heure présente, à la conclusion des contrats », non dans un sens de collaboration, toutes conventions collectives « possédant une valeur de transformation parce qu'elles limitent l'autorité patronale, parce qu'elles ramènent les relations entre employés et employeurs à un marché qui encourage l'effort sans apaiser l'énergie, puisque le travail n'y trouve pas la reconnaissance de tous ses droits, mais la satisfaction d'amoindrir l'absolutisme patronal, en introduisant dans l'atelier ou l'usine le contrôle d'une puissance non assujettie à l'exploitation du patronat, d'une force d'émancipation : le Syndicat. »

Si l'on se rapporte aux procédés de collaboration que MM. Jouhaux et Merrheim avaient employés et que les minoritaires leur reprochaient avec violence, évidemment cette phraséologie provocante exagère.

La Fédération postale, dans son Congrès d'août 1919, représente plus fidèlement la pensée foncière des leaders actuels de la C. G. T. quand, à l'unanimité (moins 8 voix), elle se déclare pour une collaboration permanente et égalitaire dans les comités techniques ou les commissions de travail. Ainsi que l'explique le rapport des secrétaires fédéraux, MM. Digat, Dutailly et Maurin, les événements ont contribué quotidienne-

Comité provisoire de la minorité fut constitué, qui, de suite, s'employa à conquérir une juste représentation dans la Commission administrative de la C. G. T.

ment à appeler le prolétariat à une action de collaboration. Elle seule pourra l'entraîner au maniement des rouages délicats de la machine qu'au lendemain de la Révolution il devra manier sans le concours des employeurs. « Par la collaboration, l'employé fait l'apprentissage de producteur indépendant. C'est la première prise de possession de la part de gestion qui revient au travail. » Elle n'est pas considérée par nous comme une action capable d'apporter toutes les satisfactions, mais comme une action qui diminue l'autorité patronale, qui ébranle le système social en élevant la capacité de direction des producteurs. « L'intérêt immédiat du prolétariat n'est pas de pactiser avec l'ordre social », mais, en contraignant le capitalisme au plus haut perfectionnement possible, d'augmenter le rendement, la richesse; la lutte des classes revêt toute son acuité pour le partage du profit. La collaboration, « c'est pour nous le premier acte de la lutte des classes ».

La collaboration a donc fait fortune dans les milieux sociaux les plus opposés. Les patrons s'affirment prêts à de grands sacrifices pour s'assurer dans leurs employés des auxiliaires loyaux. La grande majorité des ouvriers se réclament également de cette collaboration, soit qu'ils désirent sincèrement une coopération pacifique du capital et du travail dans la production, soit qu'ils la revendiquent avec hauteur comme une première conquête sur un ennemi détesté, comme une arme dans la lutte des classes et un apprentissage préparant à remplacer le patron.

Ce court exposé montre clairement que dans une même formule s'enveloppent des conceptions très différentes et irréductibles; non seulement les principes et les inspirations se heurtent, mais les programmes ne s'entendent pas sur la matière et l'étendue des réformes. Certains théoriciens mesurent parcimonieusement son champ d'influence à la collaboration du prolétariat; pour d'autres, elle doit être le principe nouveau qui inspire, domine toute l'activité sociale: le prolétaire a son mot à dire à l'usine sans doute, dans la discussion des questions de travail et aussi dans l'administration de l'établissement, mais il revendique sa place dans les conseils qui établissent le statut général du travail et sa législation, qui impriment à l'économie nationale son impulsion et son élan dans le sens de l'intérêt commun. La collaboration ouvrière devra donc s'exercer :

Dans l'entreprise privée;

Dans l'ensemble de la profession;

Dans la direction de l'économie nationale.

Pour une plus grande clarté, en poussant quelque peu la systématisation, nous distinguerons ces trois modes; et comme la participation des travailleurs à la gestion des entreprises, objet principal de cette étude, se trouve être la plus difficile à préciser et, dans les programmes cégétistes, la partie la moins développée, la moins nette, nous commencerons par les deux dernières formes de collaboration ouvrière.

CHAPITRE II

La participation des travailleurs à la direction de l'économie nationale.

Cinq années durant, les énergies françaises furent tendues si violemment vers le seul but de la victoire que cet objectif, une fois atteint, on croyait qu'on respirerait à fond, qu'on reviendrait largement. On nourrissait l'illusion un peu naïve et facile — et ce rêve était une force — que l'armistice enfin conclu, au plus tard la paix signée, c'en serait fini de la guerre et de ses désastres; on reprendrait au plus vite le train-train d'avant-guerre. Une tempête aussi brutale et aussi longue accumule trop de ruines matérielles et bouleverse trop les esprits pour s'apaiser en un jour. Même, pour beaucoup, la grande guerre 1914-1918 ferme une période de l'histoire et inaugure un âge nouveau. Il est périlleux de jouer au prophète, mais ce serait s'aveugler volontairement que de ne pas constater les changements très profonds apportés aux conceptions de la vie sociale dans tous les esprits et surtout dans la mentalité ouvrière.

Certes, la démocratie ouvrière n'a pas attendu la dernière catastrophe mondiale pour couler à pleins bords. Sans aucun doute cependant, la guerre a favorisé, étendu ses conquêtes. Elle a débordé dans des pays de première grandeur que le jargon socialiste désignait comme des gouvernements de réaction. Au sein des peuples plus avancés s'est accentuée la poussée démocratique. Irritée par les profiteurs de tous rangs, l'opinion exige que les richesses nationales soient gérées dans l'intérêt de la collectivité entière, et défiantes des partis au pouvoir, les masses ouvrières revendiquent leur part dans la direction de la politique économique. Véritables cités assiégées, les nations, même celles qui étaient libres de tout blocus, furent obligées de se rationner durement. Luttant pour leur existence,

elles acquièrent un sens plus aigu des besoins généraux et firent taire les égoïsmes individuels. Oh! pas trop brutalement. A l'intérieur, il y eut des bénéfices et des salaires de guerre, alors que sur le front, pour des travaux insalubres et dangereux, la main-d'œuvre était si bon marché; à mesure que s'enflait le chiffre des jours de guerre dans les en-tête des quotidiens, les appétits de jouissance s'ingéniaient à se donner du large aux dépens des autres. La paix est signée. L'épuisement des stocks, la pénurie des matières premières, la reconstitution des pays envahis imposent des tâches bien supérieures aux ressources des initiatives privées. Leur laisser libre carrière ne serait-ce pas, outre le péril de gaspiller énergies et matériaux, abandonner souvent les nécessités urgentes des faibles à l'exploitation des puissants. Non seulement ce multiplicateur de forces incomparable qu'est l'association devra entrer en jeu : il faudra amener en ligne l'action peut-être un peu lourde, aveugle et redoutée, mais inéluctable de l'État. Le public « the man in the street » en réclame l'intervention avec d'autant plus d'énergie que derrière bien des causes de vie chère, à tort ou à raison, vaguement il soupçonne embusqués des spéculateurs avides de prolonger les bénéfices de guerre ou de rattraper le temps perdu, très peu pressés en tout cas de ramener avec l'abondance la baisse des prix. Il s'effraie de la permanence des consortiums officiels ou occultes, de la multiplication des cartels et redoute l'omnipotence de ces monopoles privés (1) soustraits au contrôle de l'État.

Les profanes se scandalisent de ce que les impôts sur les bénéfices de guerre aient tant de peine à rentrer; ils appellent un gouvernement vigoureux qui impose silence aux égoïsmes et, s'inspirant du seul intérêt commun, prenne en main la direction du mouvement économique et social. Il est temps de rompre avec les luttes stériles des politiciens. C'est contre la tuberculose, l'insécurité de la vie populaire, qu'il s'agit d'engager le combat. « Les travailleurs ont le sentiment aigu, déclare un industriel anglais, Mr Garcke, à un meeting de la Fédération électrique, qu'une nation capable de dépenser 7 millions de livres par jour pendant quatre ou cinq ans, ne peut refuser aux masses les moyens d'une existence décente. » Afin

1. Emu par toutes les réclamations, le gouvernement anglais a constitué une Commission d'enquête sur les trusts et les syndicats industriels dont la guerre a accéléré la concentration. M. Raffalovich. *Economiste français*, 16 août 1919.

de supporter ces dépenses, la France a besoin d'un rajeunissement et d'un élan de son énergie créatrice, d'une impulsion forte et ordonnée; il lui faut une politique du charbon, de la houille blanche, des transports, de la marine marchande, une politique de production intensive et d'exportation.

Les organes attitrés du libéralisme rappellent bien avec une insistance persévérante les méfaits de l'étatisme et ne voient, pour résoudre ces crises multiples, que la liberté : liberté des importations et des exportations, liberté du prêt et du change, liberté dans tous les domaines. Mais, répondent les ministres et nombre de députés et de publicistes : faites le bilan des initiatives privées françaises. En toute sincérité, sont-elles capables de rénover l'économie nationale? Les patrons n'ont pas réussi à grouper leurs efforts disparates, et il a fallu que le ministre, soucieux d'avoir sous la main une représentation autorisée du commerce et de l'industrie, coordonne en vingt et un syndicats leurs multiples associations; depuis des dizaines d'années on écrit et on parle sur le crédit à l'exportation, et, sans le concours de l'État, n'a pu se créer une seule de ces banques qu'Anglais et Allemands ont multipliées sur les grands marchés du monde. Les travaux publics doivent imposer aux compagnies de chemins de fer rivales une politique nationale de transports et de tarifs, et le ministre du commerce n'a-t-il pas été obligé d'employer activement son influence pour organiser une standardisation de produits métallurgiques jugée indispensable au rendement et à la prospérité de notre magnifique industrie du fer et de l'acier?

Il ne serait donc pas étonnant que notre vie économique devienne de plus en plus, non pas socialiste, mais socialisée, coordonnée autour de quelques groupements puissants, chefs de files de notre armée industrielle, sous le contrôle de l'État. Car c'est maintenant sur le terrain des intérêts matériels que s'est engagée la lutte, et dans cette bataille où sont nos anciens alliés? Or, là aussi, il nous faut une unité de commandement que seul, semble-t-il, pourra nous assurer un gouvernement hardi, énergique, entreprenant, débarrassé de routines bureaucratiques; et tel ou tel ministre ne serait pas fâché de faire figure de dictateur économique.

Pour certains, ce programme n'est qu'un minimum; jusqu'à présent, disent-ils, les établissements privés ne visent qu'à payer l'intérêt du capital investi et à assurer un revenu aux entrepreneurs. Cette conception est périmée. En plus de l'intérêt et du

revenu, une exploitation doit concourir au bien de la collectivité entière des ouvriers qu'elle emploie, des citoyens et des citoyennes qui en vivent. C'en est la seule justification sociale. Il est piquant de trouver cette théorie longuement développée dans les ouvrages récents du capitaine d'industrie le plus remarquable de l'Allemagne contemporaine, M. Rathenau, directeur de l'*Allgemeine Elektrizitätsgesellschaft*.

Son exposé aidera à comprendre et à examiner avec plus d'impartialité les prétentions ouvrières à la collaboration (1); de même qu'il nous fera connaître la part qu'un patron attribue aux travailleurs dans la gestion des affaires nationales. Actuellement, d'après Rathenau, le monde civilisé vit sous la domination d'une ploutocratie qui s'est emparée de la totalité du pouvoir dans certains États; en d'autres, partage l'influence politique avec les autorités traditionnelles; qui, dans tous les cas, règle souverainement l'organisation du travail. Elle agit sous la poussée, non pas d'idéal, mais d'intérêts communs. Elle ne vise qu'à se maintenir et à s'enrichir; son opportunisme fait sa force. Or « qui est autorisé à dire : sur la fortune et les revenus de toute la collectivité il me revient le décuple, le centuple, etc., de ce que la moyenne de l'humanité a le droit de posséder et de dépenser? La grande source de la fortune personnelle, ce n'est pas l'épargne : la vie est trop courte, ni les trouvailles, ni le jeu; c'est le monopole de droit ou de fait évinçant la concurrence. S'il vient d'une invention, d'une supériorité technique : passe. Mais le monopole paraît d'autant plus intolérable qu'il est moins mérité, exploité avec moins de peine, exercé avec moins de ménagements. L'héritage qui fixe et transmet ces inégalités sociales condamne le prolétaire à la servitude et le riche à la jouissance perpétuelle, il faut l'assainir, le restreindre; au-dessus d'un certain niveau, il appartiendra à l'État. Il ne se peut plus que les richesses se concentrent au profit de quelques privilégiés. Part à tous. Au reste, la guerre a engendré le sens du bien commun, la mentalité collective. » Jamais on n'a pris plus clairement conscience de ces deux faits connus; le sort de tous est en jeu et nul n'a le droit de s'en désintéresser... L'intervention de l'État dans les affaires privées apparaît désormais légitime et nécessaire. Pour tenir, l'Alle-

1. Voir en particulier le « Nouveau régime économique » et le discours « à la jeunesse allemande ». Les ouvrages de Rathenau ont eu en Allemagne un immense retentissement. Certains ont eu quarante et même soixante-cinq éditions.

magne dut exercer un contrôle sévère sur les stocks de matières premières, sur la fabrication des produits indispensables, et trouver des succédanés. A une pareille tâche, l'économie d'initiative privée ne pouvait suffire. Il fallut créer des sociétés de guerre, sociétés privées, autonomes sans doute, mais armées du pouvoir de réquisitionner, de répartir, et fonctionnant sous le contrôle des fonctionnaires; créations originales intermédiaires entre les sociétés capitalistes et les administrations publiques. Après la guerre, l'Allemagne, dit Rathenau dès juillet 1918, pour subvenir aux charges nouvelles, devra doubler sa production. Ce n'est donc pas le moment de déposer l'armature de guerre : alors, c'est une révolution? Eh bien, oui. La crise que nous traversons, c'est la révolution sociale... La guerre, événement révolutionnaire plutôt que politique, a brisé l'ordre social européen en autant de mois qu'il aurait fallu d'années à d'invisibles esprits pour le faire. Des ruines ne surgiront ni un communisme social, ni un monde de liberté illimitée pour les forces économiques. Les diverses entreprises ne verront pas davantage renforcer en elles l'esprit de l'économie privée; d'elles-mêmes elles se placeront dans la sphère d'influence de la communauté et se laisseront pénétrer par le souci de la responsabilité collective et de la prospérité de l'État.

Le « Nouveau régime économique » donne le plan détaillé de l'organisation future.

Principe général : « L'organisation économique n'est plus chose privée mais affaire de la collectivité. A l'autorité clairvoyante et ferme de remplacer un équilibre précaire, laissé au hasard des forces naturelles par un équilibre sciemment institué, supprimer les gaspillages d'une industrie non scientifique ou d'un commerce individualiste, par la standardisation des produits, la construction de l'outillage des usines en vue de l'ensemble de la vie économique. Dans ce but, grouper obligatoirement toutes les entreprises de même nature, toutes les filatures de coton, toutes les tréfileries, toutes les ébénisteries en de grands syndicats reconnus, contrôlés par l'État et dotés de prérogatives étendues..., presque de droits souverains : monopole des importations, vente exclusive des produits, fermeture, contre indemnité, d'exploitations à mauvais rendement; introduction de types et modèles standardisés, suppression de nombreux numéros des catalogues. En revanche, l'État participe aux bénéfices, nomme au conseil d'administration des représentants avec droit de contrôle et d'intervention. Point très

remarquable : les employés et ouvriers pourront constituer entre eux des associations, envoyer des représentants siéger dans les conseils d'administration des syndicats économiques, ces grands trusts d'État à forme capitaliste. Ils participeront aux bénéfices.

Sur le même plan se constitueront entre les syndicats connexes des fédérations industrielles nationales. Englobant tout un domaine de l'industrie, elles seront principalement des organes d'intermédiaire et de compensation. Percevant d'un coup d'œil tous les besoins du pays, elles centralisent les désirs et demandes, adressent des programmes de fabrication à longue échéance, permettant un plein rendement de tout l'outillage national, se chargent des répartitions entre syndicats, arbitrent leurs difficultés et s'occupent de marchandises connexes aux divers stades de leur fabrication. Donc, à tous les degrés, sous le contrôle de l'État, des hommes du métier, en toute initiative, administrent les entreprises au mieux des intérêts de tous.

L'État, personnification de la prospérité du pays, ne peut être un gouvernement de classes; il doit être l'État national posant en principe qu'aucune des parties de la population ne sera tenue à l'écart et que toute force intellectuelle disponible sera employée à la besogne qui lui convient : grande famille où le travail se fait, non pas pour le profit de quelques actionnaires, mais où règne une harmonieuse répartition du labeur, de l'autorité et des revenus, véritable incarnation de la volonté morale et créatrice de la collectivité (1).

Peu importe la forme et le nom du gouvernement. Arrière ces fantômes redoutés que nous nommons démocratie, parlementarisme et absolutisme. L'État national véritable s'inquiète surtout de l'organisation interne, de « l'organocratie ». Il vise à ce que règne, comme dans un organisme vivant, une montée et une descente continue des esprits et des forces. Libre accès pour tous à toutes les carrières. Le peuple ne règnera pas, ne gouvernera pas, mais c'est lui qui formera constamment la pépinière renouvelée des maîtres et des gouvernants, exception

1. Pour arriver à ce but très élevé, d'après M. Rathenau, il suffit, sans avoir à transformer la nature humaine, d'améliorer la mentalité qui domine la société humaine, et c'est faisable. Nous pouvons être demeurés cruels, corruptibles, serviles, n'empêche que nous n'admettons plus la torture, ni les tabatières bourrées de sequins d'or glissées dans la main des diplomates ou des juges. Déjà, dans la vie privée et politique, l'homme n'agit plus avec l'indépendance d'un individu solitaire, mais en se considérant comme une parcelle d'une unité plus haute.

faite du monarque. Il y aura des maîtres héréditaires, mais ils auront à faire la preuve de leurs facultés. A la tête de l'État, un monarque personnellement responsable, au-dessus des mêlées quotidiennes, préservé de tous les appétits de la vie commune, s'appuyant sur la totalité de la nation, serviteur et membre de la grande association nationale et dont l'autorité naît de la confiance réciproque entre les sujets et le maître. A côté du monarque, un Parlement, représentant du peuple, contrôlant les actes du gouvernement ; Bourse des partis facilitant la vie politique comme l'autre les négociations financières ; s'élevant au-dessus des intérêts locaux, choisissant des chefs porte-parole des diverses fractions du peuple, collaborant activement avec le gouvernement, participant à la direction effective des affaires. C'est aux partis représentés par leurs organisations et surtout par leurs chefs, leurs hommes d'État et leurs penseurs, d'assurer la constance de la direction politique, d'exprimer le vouloir profond du pays ressenti par ses éléments les meilleurs (1).

Un syndicat international couronne l'édifice. L'organisation économique du monde entier doit être une affaire de la collectivité humaine. Jusqu'à présent les peuples n'avaient qu'une pensée : croître et s'enrichir, monter et dépasser les autres, dominer et prendre toujours. On trouvait tout naturel de dire : Ote-toi de là que je m'y mette, meurs, pour que je vive ; ce jeu stérile et indigne ne peut durer. A cette anarchie égoïste, cause véritable de l'effroyable mêlée universelle, il faut substituer les nouvelles idées morales de paix et de solidarité, la répartition et l'administration en commun des matières premières internationales, la répartition des marchés internationaux et des moyens financiers internationaux.

Les ouvrages de M. Rathenau furent en Allemagne très lus et éprement discutés. Les patrons — surtout dans la classe moyenne la plus directement menacée par cette socialisation mitigée — prétendent que les « Sociétés de guerre », indispensables peut-être pendant le blocus de l'Allemagne, ont fait leur temps : l'industrie a maintenant besoin de respirer, de s'épanouir

1. Un large appel sera fait dans le peuple entier et il n'est pas possible que l'Allemagne ne produise pas autant de ces hommes politiques utiles à leur pays, que l'Angleterre qui n'en manque jamais ou que la France qui, après une défaite terrible, a su, grâce à son art de la politique, se relever, tandis que l'Allemagne perdait son patrimoine, refaire sa puissance militaire, acquérir trois empires coloniaux, conclure les alliances les plus fortes de toute l'Europe, alliances qui, au rebours de deux des nôtres, ont résisté aux épreuves de la guerre.

dans la liberté. Bien entendu, les socialistes indépendants « ne peuvent admettre le système Rathenau : pour eux pas de collaboration avec le patronat, mais suppression radicale de la propriété privée. » Les socialistes majoritaires sont plus près des idées du grand industriel : et peut-être leur plan de socialisation s'est-il inspiré du « Nouveau régime économique ». Auront-ils trouvé suffisante la part des ouvriers dans le parlement, c'est-à-dire dans la direction suprême de l'économie nationale ? Car c'est à titre de classe que les travailleurs y exigent des représentants et Rathenau se met sur un autre plan.

Toute constitution républicaine, avec une générosité très variable, admet dans ses parlements des mandataires des ouvriers : mais les classes moyennes, les avocats, les médecins, trouvent tout naturel de se faire les délégués du prolétariat. En fait celui-ci fut longtemps dans son ensemble incapable de se charger de ses propres affaires ; la bourgeoisie lui offrit ses services ; malheureusement elle imita longtemps ces maîtres qui ne voient pas grandir leurs élèves et les traitent toujours en disciples. Le prolétariat, lui, prétend avoir atteint sa majorité, et rappelle durement à ses tuteurs qu'il n'a que faire de leur protection autoritaire et coûteuse. Il le lui signifie avec d'autant plus d'impertinence que dans les milieux ouvriers les événements de la guerre ont porté au prestige de la bourgeoisie des coups terribles. Ils n'avaient jamais cru beaucoup à son désintéressement. La rapacité des mercantis, le luxe des nouveaux riches ne modifieront pas cet état d'esprit. Aussi bien toutes les guerres ont eu ces tares. De nos jours, elles se sont simplement proportionnées à l'immensité du conflit, et le peuple, plus éveillé à l'intérêt général, en a un sens plus aigu et plus douloureux. Mais — phénomène plus grave — la dernière catastrophe semble avoir suscité dans l'âme ouvrière une crise de confiance dans la compétence de la société bourgeoise. Pourquoi une guerre si longue ? Pourquoi cette absence de liaison, de coordination entre les armées et les armes d'une même armée ? Ce manque d'imagination créatrice ? Pourquoi, au lieu de coups droits comme ceux de l'Allemagne, ces ripostes pénibles, impuissantes à sauver nos amis ? Pourquoi, après quatre ans de lutte, pas de programme de paix ni de plan économique d'après-guerre et à l'intérieur la collection des crises : ravitaillement, transports, pays envahis qui restent dans le marasme, négociations du traité qui n'en finissent pas ; question russe dont on n'entrevoit même pas la solution ; à ces difficultés inextricables quel génie aurait pu faire

face? Or la tribune du Parlement, la presse de tous les partis, exagérant les droits d'un contrôle légitime, aigrissent les esprits de leurs critiques acharnées. Les mobilisés voyant fonctionner de près la machine militaire et administrative, ont perdu le respect qu'inspirent dans un certain éloignement les bureaux majestueux. Sauveurs du pays, ils entendent dire leur mot quand il s'agit de l'organiser. « Les classes populaires comme on les appelle, écrit le cardinal Gasparri, secrétaire d'État du pape Benoît XV, ayant pris à la guerre une place prépondérante, veulent dans chaque pays en retirer les plus grands avantages. »

Les embarras de l'heure présente sont graves. Ce n'est pas seulement dans les régions dévastées que la France ressemble à un immense chantier de construction. Devant les décombres de tous ordres, on se demande si ce sont là les ruines d'un passé à jamais disparu, ou les premières assises d'un avenir prochain dont on ne peut deviner le plan ni le style.

Les chefs ouvriers n'ont pas ces hésitations d'intellectuels. Englobant une classe entière dans les défaillances des partis et les insuffisances de la politique, ils proclament avec une belle assurance la faillite de la bourgeoisie et son incompetence à conduire les affaires du pays : tel est le leit-motiv des congrès de syndicats, des trade-unions, de la C. G. T. ou de la fédération des coopératives de consommation : aux ouvriers désormais de prendre en main les intérêts de la collectivité. Le centre de gravité de ce pays, dit à Portsmouth, en juin 1919, M. C. T. Cramps, président de la « National Union of Railwaymen » (1), doit passer de la Chambre des Communes aux grandes Trade-Unions. Le but que celles-ci doivent poursuivre est le contrôle absolu de toute l'industrie. « Au Congrès de Glasgow, le conseiller Shinwell déclare aux 848 délégués représentant plus de 5.000.000 de syndiqués : nous sommes tous d'avis que ce Congrès possède les capacités suffisantes et aussi infiniment plus de fécondité et de génie constructeur que le Parlement de médiocrités réunies à Westminster. » Bien entendu personne ne protesta. Le bolchevisme est plus radical : plus de Parlement, au sens occidental du mot : tout pouvoir aux conseils d'ouvriers, dictature du prolétariat ; est exclu du suffrage universel et des assemblées du pays, quiconque exploite le travail d'autrui, donc patrons et rentiers : telle est la formule des soviets et le mot

1. Avec ses 800.000 membres, cette Union est non pas l'élément le plus nombreux, mais le plus avancé de la « triple alliance » qui, en outre, comprend 1.200.000 mineurs et 300.000 ouvriers des transports.

d'ordre des Spartakistes. « Les conseils doivent avoir toute autorité politique et économique, déclare le Congrès allemand des A. S. P. D., le 4 mars 1919. Par là, seulement, les ouvriers obtiendront à l'usine, dans la commune, dans l'État, une véritable autonomie. »

Voilà les revendications extrêmes du prolétariat. La grande masse des socialistes, par exemple les majoritaires allemands, se contenteraient de ce que le monde du travail collabore aux côtés du patronat avec responsabilité et autorités égales à la direction de l'économie nationale. Max Cohen, dans les *Sozialistische Monatshefte* du 17 novembre 1919, réclame des comités mixtes d'employés et d'employeurs qui prendront, à la majorité, des décisions sur les affaires économiques.

Il y aurait moyen de s'entendre. Des non-socialistes tels qu'Arthur Feiler (1) proposent eux aussi une représentation professionnelle, assurée par les conseils mixtes d'Empire, et il y a quelque trente ans que les catholiques sociaux français demandent un Sénat composé de représentants des associations patronales et ouvrières de l'Industrie, du Commerce et de l'Agriculture, dont la compétence serait tout indiquée pour l'élaboration des lois économiques et sociales. C'était une idée d'avenir et qui certainement s'imposera aux considérations de la Chambre lors de la réforme constitutionnelle : on compte que des techniciens rompus à leur métier s'élèveront sans peine à l'intelligence des intérêts généraux de leur profession et du pays : les faits ne confirment pas toujours cette conclusion (2). Les hommes d'affaires ne sont pas toujours les ministres les plus ouverts et les plus détachés. Mais en France on exige depuis si longtemps à la tête de la nation des hommes qui ne soient ni médecins, ni avocats, qu'il faut essayer d'une méthode nouvelle.

Dès 1918, la C. G. T. proposa une réforme dans le cadre de nos lois. Elle n'abandonnait aucune de ses revendications fondamentales et, se donnant pour le représentant du peuple dans toutes les questions d'intérêt général, elle s'immisçait par des manifestes bruyants et des menaces de grève générale dans la politique extérieure : précision des clauses du traité et intervention en Russie. Toutefois n'était-elle pas dans son rôle quand elle faisait entendre la voix des ouvriers dans les problèmes de démobilisation, le réajustement de la production de guerre aux

1. *Der Ruf nach den Räten. Flugschriften der Frankfurter Zeitung*, mai 1919.

2. J. Barthélemy : Du problème de la Compétence dans la Démocratie.

besoins de la paix et de reconstitution des pays envahis ? Pour améliorer d'une façon immédiate la situation du pays, pour créer en France une production ordonnée, M. Jouhaux proposait (1) un Conseil national et économique composé des travailleurs nommés par les organisations ouvrières nationales, des représentants de l'industrie, de l'agriculture, du commerce, des transports, des conseillers techniques (ingénieurs, chimistes) choisis par des organisations de techniciens, des personnalités compétentes en matière de droit et d'économie politique (désignés par les Facultés de Droit et les Sociétés savantes) et des représentants des coopératives de consommation ; enfin, suivant les questions mais avec simple voix consultative, des délégués du gouvernement (2). En réunion plénière ou en commissions techniques, le Comité national représentant compétent des producteurs, des consommateurs, de l'opinion publique et du gouvernement, opposerait à la nationalisation étatique, l'industrialisation sous le contrôle de la nation en vue d'une exploitation rationnelle. A la suite d'enquêtes et informations, le Conseil présentera, amendera les projets de lois d'ordre économique, sera obligatoirement consulté sur l'organisation des pouvoirs publics, contrôlera l'activité des départements économiques. A côté du Conseil national fonctionneront suivant le même plan des Conseils régionaux.

« Les patrons venaient dans ce Conseil. Oui, remarque M. Jouhaux au Congrès de Lyon ; mais ils ne pouvaient venir là que comme des techniciens représentants de l'intérêt général et non comme des patrons animés de leurs intérêts particuliers. Sinon ils en étaient rejetés. »

La deuxième partie de cette étude montrera quel fut le sort d'un projet qui nous renseigne d'une manière précise sur les aspirations actuelles du monde ouvrier. « Un esprit nouveau s'est développé depuis la guerre, écrit le *Manchester Guardian* du 24 septembre 1919 et c'est lui qui anime le nouveau mouvement des travailleurs et le rend plus dangereux pour la paix sociale que l'ancien. Les grèves ont toujours l'air de rouler sur les questions d'heures et de rémunération du travail. Cette conception de mécontentement est presque un anachronisme. Le nouveau

1. *Inf. ouv. et soc.*, 20 juillet 1919.

2. M. Archer, en juillet 1919, proposait aussi au ministre du Travail, après avis du syndicat professionnel des ingénieurs des mines, une Commission du travail, comprenant des représentants des patrons, des ingénieurs et des techniciens, des ouvriers et du gouvernement. Cette Commission étudierait l'ensemble du chaos actuel.

mouvement ouvrier trouve moins son expression dans des formules d'ordre économique que dans une aspiration vers le libre développement et dans une affirmation de l'aptitude au pouvoir.

CHAPITRE III

La collaboration ouvrière dans la profession.

Depuis l'armistice, particulièrement en Allemagne (1), la presse ouvrière et socialiste élève des plaintes émues contre la division extrême du travail dans l'industrie d'aujourd'hui. Qu'est devenue la joie créatrice de l'artisan produisant de ses propres mains un ouvrage personnel et parfait ? Le prolétaire répète indéfiniment le même geste, surveille la confection d'une pièce dont il ignore la destinée et ainsi s'asservit à la machine.

Il faut libérer l'ouvrier, le remettre en contact intellectuel avec l'ensemble du travail, lui rendre le sens du produit complet, de manière à ce que de nouveau il domine le processus de la production.

Sans renoncer au progrès de la technique moderne et à son rendement merveilleux, les ouvriers, à part quelques exceptions très intelligentes et favorisées d'un long apprentissage, ne peuvent individuellement s'élever à cet affranchissement. Ils le peuvent collectivement, dit Max Cohen : aux syndicats de garantir les intérêts de classes ; les Conseils eux doivent représenter l'ouvrier avec les directeurs de notre système économique dans les affaires de la production.

Quand il s'agit de donner un programme à cette collaboration ouvrière, les contours en sont un peu flous. Outre la complexité du problème et sa nouveauté, n'est-ce pas aussi que, sans avertir et inconsciemment, de la participation des travailleurs à la gestion des entreprises particulières, on passe à leur rôle actif dans la direction de toute une industrie et de toute une profession dans son ensemble : c'est une nécessité des choses. Jusque vers le dernier quart du XIX^e siècle l'ouvrier fut maintenu en face du patron ; et « pour respecter la liberté », les législations de tous les pays interdirent aux individus de se concerter pour de prétendus intérêts communs. En fait, pour résister aux forces écrasantes de la nouvelle entreprise capitaliste, les pro-

1. M. Cohen, *Sozialistische Monatshefte*, 17 novembre 1919.

létaires, malgré les défenses officielles, dans le mystère des associations secrètes, souvent dans la violence et le terrorisme (qu'on se rappelle l'histoire de l'Angleterre vers les années 1860), les prolétaires constituèrent des organisations de défense, des trade-unions, des syndicats ; puis les parlements furent obligés de les laisser vivre au grand jour. D'abord ce furent des groupements locaux dominés par l'esprit de lutte et sans cohésion. Dans certaines industries à forte concentration locale, les mines, la métallurgie, rapidement ces unions sentirent le besoin de combiner leur action. Ce mouvement de coordination est très remarquable dans l'histoire des Trade-Unions anglaises (1).

Les trade-clubs primitifs du XVIII^e siècle à effectifs réduits mais à constitution rigoureusement démocratique évoluent, par affiliation d'autres organismes, en unions ou en fédérations locales puis nationales dont le pouvoir exécutif est confié d'abord par roulement aux diverses unions et enfin, nécessité fait loi, à des secrétariats permanents.

Comme de leur côté les patrons, de leur propre initiative ou sous la poussée des revendications ouvrières, sont obligés de créer entre eux des groupements parallèles aux trade-unions et sur leur modèle, voici que se constituent des organismes patronaux et ouvriers englobant la grande majorité des établissements d'une même industrie : sous une forme nouvelle n'ayant de commun avec les anciennes corporations que le besoin foncier d'organisation, voici que se reconstitue la profession. Elle renaît, non par une création factice de la loi, mais de ses propres forces, avec le débordement exubérant d'une jeune énergie qui ne se développe pas toujours suivant les lignes régulières d'un système préconçu, mais déjà elle a senti le besoin d'une discipline intérieure, et de se reconstruire sur un plan plus rationnel. Parvenus à leur épanouissement ou simplement pour stimuler leur croissance, les syndicats locaux s'unissent en groupements nationaux. Les métiers connexes s'organisent en fédérations : Fédération du bâtiment, du livre, du sous-sol, de la métallurgie, et ainsi, malgré des heurts et des rivalités parfois irréductibles, corrigeant ces poussées irrégulières, le mouvement ouvrier se coordonne en armées extrêmement puissantes (2).

1. Cf Webb : *History of the trade-unions and industrial Democracy*, où l'auteur, en quelques pages remarquables, étudie le moyen d'harmoniser le contrôle populaire avec l'autorité de secrétaires permanents, v. g. p. 60.

2. Un mouvement de regroupement se dessine dans certains pays, en Angleterre, aux Etats-Unis, en Allemagne, en opposition violente avec le système actuel des Fédérations. Celui-ci, suivant une coupe en quelque

Troupes homogènes réunies sous un seul drapeau syndical comme en Angleterre et, malgré quelques dissidences, aux États-Unis, ou, c'est le sort de l'Allemagne, de la France, de l'Italie, divisées par les luttes philosophiques et religieuses mais alliées en cartels pour des buts communs, elles sont d'une aide incomparable pour les revendications des travailleurs. Pendant de longues années, les patrons isolés ou associés se sont obstinés à les ignorer. A l'heure actuelle il en est peu qui ne reconnaissent les syndicats et qui ne consentent à causer du moins avec les syndiqués de leur établissement. Depuis l'armistice, dans telle région où jusqu'alors ils étaient rebelles à toute idée d'association, même patronale, les employeurs s'interdisent, sous peine d'amendes très fortes (50 % des salaires payés) promises sous caution, de traiter isolément avec un individu de leur personnel; tout doit se passer entre les syndicats patronal et ouvrier.

Les conditions de travail ne sont donc plus discutées à l'intérieur de chaque usine: elles s'établissent dans et pour une sphère beaucoup plus étendue, pour toute une région, et vu les nécessités actuelles de la concurrence, au moins pour toute une nation. En place de conventions individuelles se conclut un contrat collectif, et à l'entreprise particulière se substitue la profession.

Sur ce champ d'activité très large, la collaboration ouvrière s'impose encore davantage puisque sont en jeu des intérêts beaucoup plus importants, mais elle est parfaitement assurée lorsque les travailleurs ont su fonder des syndicats puissants (1), aussi est-ce dans la sphère de la profession et d'une industrie entière que, pour éviter des chocs, rendus désastreux par la masse des effectifs engagés, patrons et ouvriers créent des commissions mixtes et paritaires. Là encore les représentants de l'École sociale catholique avaient établi et recommandé la for-

sorte verticale, prend dans des industries multiples, les ouvriers qualifiés d'un même métier. L'école nouvelle préfère la coupe horizontale, unir les ouvriers qualifiés ou non d'une même industrie. C'est le syndicat d'industrie (*Berufs organisation*) et non celui de métier. Bien entendu, les syndicats établis condamnent ces novateurs, qui d'ailleurs remanient les cadres syndicalistes en vue d'une mise en train plus facile de la Révolution économique. L'« *American Federation of labour* » de M. Gompers entre autres est très hostile à ce mouvement.

1. Dans les métiers où les conditions très inférieures du travail n'ont pas permis la création d'organismes ouvriers, en particulier dans les industries *sweated*, la loi seule peut améliorer des situations souvent tragiques: réduire la durée du travail, imposer des mesures d'hygiène, fixer des minimums de salaire.

mule d'avenir. Des parties de leur plan ont pu vieillir ; son principe fondamental a résisté : reconstituer les organismes sociaux. Les syndicats parallèles, patrons et ouvriers, non seulement seront les mandataires de leurs commettants, mais représenteront toute la profession, parleront en son nom aux pouvoirs publics, concluront des conventions obligatoires pour tous les membres employeurs et employés, régleront, suivant les nécessités propres à leur industrie, tous les intérêts communs, qu'il s'agisse d'assurance contre les accidents, de retraites ouvrières ou des conditions du travail proprement dites (1).

Après des luttes coûteuses et stériles, la logique interne des choses a orienté patrons et ouvriers dans cette voie ; d'où les comités mixtes paritaires composés des deux éléments rivaux par des autorités de l'État ou de la commune, mieux encore par des syndicats eux-mêmes : bureaux de placement, commissions de conciliation et d'arbitrage des mines anglaises (2), caisses d'assurances, de retraites dont le mécanisme pratique et hardi nous a émerveillés en Alsace-Lorraine reconquise ; d'où la multiplicité des contrats collectifs, surtout depuis que la loi française se bornant à poser le principe des huit heures, a poussé l'industrie à réaliser par sa propre initiative le réajustement de ses conditions de travail. C'est l'avènement de la collaboration ouvrière. Il ne s'agit plus de chartes octroyées par la bonne volonté de l'employeur, mais de traité bilatéral discuté par les deux puissances sous la menace ultime de la grève et du lock-out. Tout au plus l'État offre-t-il ses bons offices d'entremetteur conciliant, et l'opinion publique des consommateurs, tributaire présomptive de ces tractations, exerce-t-elle un contrôle lointain. Sur la durée, l'hygiène du travail, les salaires, les dérogations, les fédérations centrales fixent les normes générales que les syndicats locaux préciseront et adapteront aux nécessités particulières. Le contrat de la métallurgie est un exemple type. Ce premier contrat collectif d'après-guerre fut, de par les conséquences fatales d'un tel précédent et l'importance de l'industrie

1. Certains catholiques sociaux donnent aux seuls syndicats la mission de représenter la profession ; d'autres leur ajoutent les individus restés isolés qui, en même temps que les syndiqués, éliraient le Conseil de la profession. Tous, suivant des formules variées, reconnaissent cependant au syndicat une place privilégiée dans la représentation de la profession. Cf. Eblé : *Les écoles catholiques d'économie publique et sociale en France*. Giard, 1915.

2. B. Raynaud : *Une Industrie sans grève*. L'auteur ne pourrait plus donner ce titre à son ouvrage : n'empêche que l'institution a rendu de grands services à la paix sociale.

en jeu, proclamé un événement considérable. Les minoritaires s'élevèrent violemment contre la collaboration avec les chefs d'usine. M. Lenoir, au Congrès de la Fédération des métaux (Lyon, 10-14 septembre 1919), releva hautement le défi (1).

« Les conventions signées par la Fédération, déclare-t-il, sont apparues comme une collaboration avec le Patronat. Camarades, soyez convaincus que nous n'échapperons pas à cet inconvénient dans la vie actuelle tant que la société ne sera pas transformée.

« Nous aurons toujours l'air de collaborer. Nous disons, nous, que les privilèges patronaux, que les prérogatives patronales, sont définitivement atteints, lorsqu'un élément en dehors de l'atelier conquiert des droits dans l'atelier lui-même... Quand un conseil d'administration d'un syndicat, dont les membres n'appartiennent pas nécessairement à la même profession, veut établir un contrat que le patronat est obligé de subir, quand le patronat est obligé d'avouer qu'il n'a plus le droit absolu chez lui, qu'il y a une force extérieure qui a des droits acquis et contrôlables, nous disons qu'il y a là quelque chose de considérable... ces gens-là ne connaissent pas le patron et cependant ils ont un droit d'intervention pour faire un règlement, pour imposer des règles de contrôle. Où voyez-vous dans ces garanties collectivement contrôlées la tare de la collaboration, l'abandon de notre idéal? »

Le contrat collectif serait certainement un très grand progrès social, si l'on en pouvait assurer par les deux parties l'observation loyale. Les événements des six derniers mois ne sont pas pour inspirer confiance. Coup sur coup, dans la métallurgie, les magasins de nouveautés, les imprimeurs de journaux, peu de temps après la conclusion de contrats collectifs longuement élaborés, des grèves éclatent sans qu'au milieu des attaques et des réponses embrouillées on puisse toujours démêler les torts et désigner le coupable. On s'accuse réciproquement de mauvaise foi dans l'interprétation des clauses, et le public victime commence à s'impatisser (2).

Il y a bien des juges pour condamner ceux qui sans raison rompent des conventions bilatérales. Mais quelle amende imposer à des syndicats insolvables? Croit-on trouver la

1. *Information ouvrière et sociale*, 5 octobre 1919.

2. En 1912, l'*Industrial council* anglais, composé de treize patrons et treize ouvriers, est invité par le Gouvernement à ouvrir une enquête sur les moyens d'imposer l'exécution des accords entre patrons et ouvriers avec quelque arrière-pensée d'arbitrage obligatoire : d'où protestation des Trade-Unions.

solution en facilitant aux syndicats leur enrichissement? Un projet de loi français voté par les deux Chambres élargit la capacité syndicale de posséder des immeubles. Il y a des sociologues qui attendent beaucoup de cette mesure : on ne voit pas très bien, une fois écarté le fantôme de la main morte et le préjugé individualiste contre les associations fortes, pourquoi nos législateurs ont tant hésité à faire ce geste généreux, mais on ne distingue pas clairement la solution que cette loi nouvelle apporte à la question présente. Avec le droit à la vie, les syndicats ont reçu sans limite le pouvoir de se constituer une fortune mobilière. De nos jours n'est-ce pas suffisant? Or c'est un fait : les grandes unions de la C. G. T. n'ont jamais voulu amasser un patrimoine. C'est une politique arrêtée, elles ne s'en cachent pas. L'athlète tout nerfs et tout muscles se dégage de tout ce qui pourrait gêner ses mouvements, donner prise à son adversaire : la C. G. T. tient à rester un organisme de combat. Sans doute ses chefs concluent des contrats collectifs, mais, à l'encontre, certains subalternes et certaines troupes indisciplinées ne font pas mystère de leurs intentions. La lutte de classes ne connaît pas de trêve. Ainsi que la grande guerre de 1914, il n'y aura pas d'armistice avant la victoire définitive.

Une fois encore nous voici ramenés au problème fondamental de notre vie sociale. Comment réconcilier le patron et l'ouvrier? Comment intéresser les travailleurs à la prospérité de l'industrie, lui donner le sens vécu de cette vérité indéniable que son propre bien-être est lié à l'essor pacifique, hardi, de l'économie nationale et en particulier de sa profession?

Une conception très à la mode aujourd'hui chez les sociologues et les hommes politiques est qu'il faut unir patrons et ouvriers non seulement pour la discussion de la politique sociale, mais sur le terrain de la politique économique; initier les travailleurs aux problèmes techniques, commerciaux, financiers de l'industrie, aux questions de matières premières, de débouchés, de concurrence, de prix; à étudier ces éléments concrets en contact intime avec l'employeur, l'ouvrier perdra ses préjugés contre l'oisiveté, le parasitisme et la rapacité du bourgeois, il comprendra que seul le labeur obstiné du chef d'industrie comme du prolétaire fait les maisons solides, permet les gros dividendes et les forts salaires, que des lois supérieures dominant nos appétits de lucre et qu'il faut les observer sous peine de tomber, patrons et ouvriers, dans la ruine.

La théorie n'est pas nouvelle. Par le fait seul des contrats collectifs, les secrétaires permanents des syndicats ouvriers prennent contact fréquemment avec les employeurs. Certains d'entre eux, d'une intelligence supérieure, entraînés dans des écoles ad hoc, deviennent des spécialistes remarquables, parfaitement au courant de la conjoncture générale, de l'état de leur industrie, des bénéfices des patrons et de leur possibilité de payer de hauts salaires. Depuis plus de vingt ans les industries anglaises du coton et de la houille ont multiplié ces rencontres du capital et du travail. En 1893 l'accord de Brooklans établit que les salaires des ouvriers du coton doivent varier en fonction du bénéfice, et il définit les règles suivant lesquelles ces bénéfices doivent être évalués. Des experts veilleront périodiquement à l'application des principes, et des comités hiérarchisés arrangeront à l'amiable les conflits. Dans les mines du pays de Galles, un bureau de conciliation (The board conciliation for Coal Trade of Monmouthshire and South Wales) composé de 24 représentants patronaux, de 24 délégués des ouvriers et d'un président arbitre, détermine pour trois mois le taux général des salaires d'après les prix des charbons gras aux quais d'embarquement; puis, après 1903, sur la demande des ouvriers, d'après le coût de la vie en fixant un minimum de salaire vital. Aux époques de crises, par exemple en 1904, la Fédération des mineurs d'Écosse propose d'elle-même aux exploitants de travailler seulement quatre jours par semaine.

Pendant la guerre, effrayé par les véritables révoltes ouvrières qui éclatent particulièrement dans les usines de munitions contre l'État, les patrons et surtout les états-majors syndicaux, le gouvernement anglais multiplie enquêtes et commissions sur le malaise et les troubles du travail (labour unrest). En vue de favoriser l'établissement d'une coopération plus étroite entre patrons et ouvriers, la sous-commission présidée par M. Whitley propose de renforcer dans le cadre de l'usine et de l'industrie la collaboration des travailleurs. Des comités mixtes, non plus transitoires mais permanents, discuteraient, outre les conditions du travail, des affaires économiques : développement technique de l'outillage, apprentissage, crises, chômage, débouchés commerciaux, législation douanière... Travaillant ensemble, dans le calme, hors de l'atmosphère irritante des temps de grèves, les réformateurs espèrent que patrons et ouvriers se détacheront de leur égoïsme de classe : ils considéreront les besoins de leur commune production et s'inspireront

des sentiments de solidarité naturels aux collaborateurs d'une même œuvre.

Ces expériences sont de date récente : on en verra le détail dans la deuxième partie. Malheureusement la mentalité agressive d'un grand nombre de prolétaires excités contre les exploités et contre les profiteurs de la guerre ou hostiles à tout patronat ne permet pas un complet optimisme. C'est d'une tout autre manière que les travailleurs entendent la collaboration des producteurs d'une même industrie : ils ont exposé leur plan, particulièrement pour les industries qui s'occupent d'objets de première nécessité : charbon, force hydraulique, potasse, services publics.

Dans tous les pays : Angleterre, États-Unis, France, Allemagne, la formule est la même : les richesses de la communauté ne doivent pas être livrées à l'enrichissement privé des capitalistes, mais rester le domaine de la collectivité ; afin d'en assurer le plein rendement dans le sens de l'intérêt général : il faut, sous le contrôle de l'État, en organiser l'exploitation en commun par des groupements mixtes de patrons (au moins dans l'étape provisoire, le statut socialiste définitif les exclut), d'ouvriers et de consommateurs (1).

Mais sur ce terrain nous sommes déjà pratiquement dans la participation des travailleurs à la gestion des entreprises, et ce sujet extrêmement important et délicat exige de longs développements.

CHAPITRE IV

Collaboration des travailleurs à la gestion des entreprises.

Collaborer avec le patronat à la direction de l'économie nationale et de toute une branche industrielle semble aux travailleurs

1. Nous trouvons de cette conception une application assez inattendue et très originale dans le programme des « Compagnons » sur l'« Université nouvelle » : L'État doit associer les professeurs de tout ordre à sa tâche et utiliser au mieux toutes les forces enseignantes du pays. À cette fin, c'est à l'État de fixer les objectifs de l'éducation nationale ; aux corps enseignants, qui, seuls, ont l'expérience pédagogique, de déterminer les moyens d'exécution. Que l'Université, renonçant à être une administration, devienne une vraie corporation ; l'État y serait représenté (pouvoir, contrôle, autorité) par des fonctionnaires d'ordre administratif ayant une grande liberté d'action, mais prenant l'avis de la corporation. Celle-ci pourrait se constituer de la manière suivante : Dans chaque établissement, une Amicale obligatoire de tous les professeurs et répétiteurs ; dans la région, un Conseil académique constitué par les bureaux de fédérations amicales y compris les Amicales de l'enseignement libre ; enfin, un Conseil supérieur comprenant les bureaux des fédérations nationales. À tous les degrés, liaison avec les syndicats, les confessions religieuses, les pouvoirs publics, les parents des élèves.

une victoire retentissante, le symbole de leur dignité reconnue aussi bien qu'une garantie précieuse d'avantages matériels. Mais si les employeurs sont prêts à acheter de lourds sacrifices la paix sociale, évidemment c'est pour la faire régner dans leur propre exploitation ; et les ouvriers pourront-ils s'arrêter de revendiquer leur part de collaboration avant de l'avoir obtenue sur leur champ habituel de travail ? C'est donc dans le cadre de l'usine proprement dite que le problème se pose dans sa signification profonde et son acuité.

Le 27 février 1919, à Westminster, au congrès des syndicats patronaux et ouvriers, sir Allan Smith, président du syndicat des industriels métallurgistes, disait aux membres ouvriers : « Cette conférence doit conduire à une coopération entre employeurs et employés.... Je le dis en pleine conscience et je sais toute la portée de mes paroles, beaucoup d'entre vous (représentants ouvriers) s'abandonnent à des idées absolument fausses sur l'attitude des employeurs dans la crise difficile et l'effervescence que nous traversons. Les employeurs, beaucoup d'entre eux, sont prêts pour améliorer les conditions de travail à aller beaucoup plus loin que beaucoup d'entre vous se l'imaginent. A en juger par notre expérience de ces vingt dernières années, si le gouvernement nous avait laissés tranquilles, nous aurions réglé nos affaires bien mieux que ne l'a fait cette intervention du dehors. »

Quels sont ces témoignages de la générosité patronale ? Sa sincérité certes, dans la grande majorité des cas, est hors de tout soupçon. Les chefs d'industrie, à leur défaut les sociologues, ont épuisé à la conquête de la paix sociale les plans et les stratagèmes les plus ingénieux : participation aux bénéfices, participation au capital, admission des ouvriers au conseil de surveillance et d'administration, comités d'usine à compétence réduite ou très étendue : tout a été imaginé. Il ne manque pas de patrons qui rejettent les plus radicales de ces solutions comme absolument inacceptables. — Ils jugent certains de leurs porte-parole compromettants et repoussent durement les honnêtes spécialistes des questions sociales qui, au-dessus de la mêlée, en neutres pacifistes, ne refusent aucune largesse sur le bien d'autrui. Quant à eux, il y a des sacrifices d'autorité qu'ils déclarent ne pouvoir consentir pour la prospérité même de l'industrie, donc pour l'intérêt bien compris des ouvriers et de la nation.

De leur côté les travailleurs réclament hautement leur part

d'administration dans l'usine. Beaucoup se contenteraient de faire entendre leur voix au chapitre et s'accommoderaient d'une parlementarisation de l'entreprise, de ce que les Allemands appellent « la fabrique constitutionnelle ». C'est déjà énorme; cependant, tactique ou intransigeance révolutionnaire, les leaders syndicalistes exigent la république à l'usine, l'expropriation des capitalistes, la propriété de l'exploitation transférée à l'État et sa gestion confiée au travail.

Patrons et ouvriers doivent être associés dans l'œuvre de la production; comment faire de cette coopération pour les deux éléments adverses une réalité, plus encore une conviction réfléchie?

Il n'y a pas de doute que seule la prospérité d'une usine permet les hauts salaires, les installations hygiéniques et confortables; que les crises, la faillite du capitaliste imposent des réductions de salaire, des chômages, l'arrêt du travail et la misère. Qu'il le veuille ou non, l'ouvrier est intéressé, lié à la fortune de son employeur. Même d'après certains économistes et jurisconsultes, une analyse attentive du contrat de travail nous montre qu'il est une forme de la société. « Si le travail, écrit M. Chatelain, est le fondement de la propriété et si un certain lot de produits est l'œuvre commune d'ouvriers travaillant avec le concours, sous la direction, à l'aide des instruments, et sur les matières premières d'un entrepreneur, ne faut-il pas dire que les fruits de ce travail en commun, que ce produit est la propriété commune de tous ceux qui ont contribué à le créer (1)? » Tous collaborent à incorporer à la chose des qualités nouvelles, un « surplus ». En vertu des principes juridiques sur l'accession, l'attribution de la chose commune doit être faite de telle sorte qu'elle ne lèse aucun des droits en présence. Il en est peu toutefois qui aillent jusqu'à invoquer un contrat nommé de société. Sans accepter par ailleurs, comme M. Chatelain, la propriété commune du produit, la plupart des théoriciens de l'école sociale catholique adopteraient volontiers la formule de M. Dutthoit (2). « Le contrat de salariat est une variété du genre associatif. » — « Quand des hommes appliquent, avait déjà dit M. Lorin (3), à quel titre que ce soit, leur activité à une même opération, le seul fait d'opérer ainsi collectivement, de collaborer établit ainsi entre eux un lien infrangible d'association supé-

1. Chatelain, *Nature du contrat entre ouvriers et entrepreneurs*, p. 39.

2. *Vers l'organisation professionnelle*, p. 143.

3. *Le Salariat, Association catholique*, 1904, p. 486.

rieure à toute convention. La moindre altération de ce caractère d'association entraînerait pour le salarié une atteinte à sa dignité d'agent humain. » En conséquence l'ouvrier a droit de participer au bénéfice de l'entreprise. Mais comme le travailleur ne peut attendre la vente du produit, comme il ne peut courir les risques du marché, il reçoit par anticipation une somme fixée d'avance à des échéances régulières et, pour ce, consentira sur sa part une réduction représentant le coût du prêt et la prime d'assurance. Toutefois il reste bien entendu que l'ouvrier associé doit participer à la prospérité générale (1) de l'entreprise par relèvement de salaire ou par une participation proprement dite aux bénéfices. M. Chatelain pousse plus avant les conclusions de son système : comme suite nécessaire de la convention, le travailleur a un droit de regard dans la comptabilité (2).

Bien que les ouvriers soient ainsi des associés, ils ne s'évadent pas du salariat ; ils peuvent obtenir une part des bénéfices, ils n'ont aucune portion du capital proprement dit ; mais les auteurs cités s'ingénient à créer chez patrons et travailleurs une mentalité de collaborateurs, solidaires d'une même œuvre : d'un côté, un sens éveillé de la dignité humaine du prolétaire, de ses besoins, de ses misères, un esprit de justice scrupuleux, une bienveillance sans hauteur pour ce frère de labeur et ses revendications ; du côté ouvrier, pas de haine intransigeante ni de jalousie de classe, l'intelligence des nécessités de la concurrence industrielle, de la conscience dans la quantité, la qualité du travail fourni. Employeurs et employés de nos grandes exploitations vivent trop éloignés : plus de rapports intimes, seulement des relations très officielles et par intermédiaires ; une tranchée s'est creusée entre eux : ils vivent dans des locaux différents, dans des quartiers soigneusement distants, ils ne se voient qu'à travers les vitres d'un bureau ou les glaces d'une limousine. Il faut rétablir le contact. A se rencontrer fréquemment, à discuter ensemble leurs intérêts dans des réunions périodiques, ils apprendront à se connaître, sûrement, à s'estimer et à se faire des concessions.

Les Conseils d'usine.

De ce désir de concorde sont nés les conseils d'usine ; sous

1. C. Antoine : *Salaire et salariat*, Association catholique, 1901, et abbé de Pascal : *Les justes et équitables rapports des hommes entre eux*. Semaine sociale de Dijon, 1906, p. 82.

2. Une Grève de demain, *Revue socialiste*, 1907, p. 196.

leurs noms divers : conseils d'anciens, comités des hommes de confiance, délégués d'usine, ils visent à rapprocher patrons et ouvriers pour fixer dans le détail les conditions de travail, transmettre à l'autorité, les plaintes, les vœux, les propositions du personnel et parfois discuter les intérêts généraux de l'entreprise.

Une monographie de M. Max Roesler sur l'organisation de son établissement indique bien l'esprit de l'institution (1). Fils de ses œuvres, l'auteur devient, à cinquante-trois ans, directeur, puis propriétaire d'une fabrique de céramique d'art à Rodach (duché de Cobourg). Par attachement pour ses ouvriers et la prospérité de son affaire, il veut faire de sa maison une grande famille dont tous prendront à cœur les intérêts et le succès commercial. Dès 1896, Roesler organise un conseil d'usine dont il développe avec méthode la compétence technique et l'autorité. Le voici dans sa forme dernière en 1912.

Le conseil se divise en conseil d'atelier et en conseil central. Dans chacun des six ateliers, au mois d'avril, les ouvriers âgés d'au moins vingt et un ans élisent trois à cinq conseillers d'atelier parmi les ouvriers d'au moins vingt-quatre ans, irréprochables, au service de la maison au moins depuis un an. Les élus doivent réunir au moins la moitié des suffrages et être approuvés par le directeur. Le président du conseil d'atelier est désigné par la direction.

Le conseil central se compose des membres élus tous les ans par les conseils d'atelier à raison d'un membre par cent ouvriers des ateliers respectifs.

Les conseils d'usine collaborent avec la direction à l'élaboration des règlements, nuls sans leur assentiment : durée, temps du travail, surveillance des apprentis, institutions pour le bien-être de l'ouvrier (caisse de maladie, chorales, musique, bibliothèque, habitations à bon marché), mesures d'hygiène, de sécurité. De plus, ils servent de tribunal aux conflits entre ouvriers, de juridiction pénale contre les ouvriers délinquants, et ils peuvent prononcer contre eux le renvoi. Ce sont aussi les conseils d'usine qui approuvent le bilan de fin d'année, fixent la part des ouvriers et employés aux bénéfices. Enfin ils sont les représentants normaux des ouvriers auprès de la direction.

M. Roesler se félicite grandement de l'institution des conseils,

1. Max Roesler, *Participation des ouvriers à la direction, aux revenus et à la propriété des entreprises industrielles*, Dresde, 1914, chez G.-V. Böhmert.

en particulier pour la paix sociale. Il cite un cas typique. Le syndicat socialiste des ouvriers en céramique d'art faisait des efforts très actifs pour gagner l'usine Roesler. A plusieurs reprises le conseil central décida qu'aucun ouvrier ne pouvait donner son nom à l'organisation socialiste, incompatible avec l'organisation et les principes de l'usine. Jamais ouvrier ne prit part au mouvement socialiste, du moins sur le terrain économique. En politique, le patron, sans faire mystère de ses convictions patriotiques, laissait toute liberté à son personnel.

Le conseil d'usine Roesler adopte vis-à-vis des syndicats une attitude hostile. C'est un point délicat de l'institution : les socialistes s'en défient, ils n'y voient qu'une représentation populaire, composée d'employés gagnés au régime patronal, à qui, à tout moment, on peut mettre la dragée haute et supprimer le pain quotidien.

En Allemagne, le système est très en vogue vers les années 1889-1890. En 1889, le baron von Stumm essaie de le rendre obligatoire. Les syndicats jugèrent habile de ne pas le boudier, mais de se l'annexer. Alors qu'en Angleterre les patrons préféraient traiter directement avec les Trade-Unions et s'abstenaient de créer des comités d'usine, les syndicats ouvriers allemands se réservaient les négociations importantes, les contrats d'ensemble et se faisaient, des conseils d'usine, des auxiliaires à l'intérieur de l'établissement, des agents de contrôle et d'exécution pour les applications de détail, par exemple pour l'embauchage et le renvoi (convention de l'industrie métallurgique du 14 décembre 1918; convention des employés de banque), et la loi sur la démobilisation économique du 4 janvier 1919 décide que, si les patrons veulent réduire leur personnel, les conditions de congé seront à débattre avec le comité d'ouvriers.

Souvent les patrons nomment eux-mêmes les « anciens », les délégués. Bien entendu la tactique des syndicats est d'imposer leur élection par le personnel, sur des bases très larges, soustraits à l'influence des autorités, et de faire entrer dans ces conseils les syndiqués. En outre des contrats collectifs, comme celui des imprimeurs, prévoient des mesures spéciales destinées à protéger les « hommes de confiance » contre un renvoi arbitraire.

Ainsi les syndicats allemands utilisent pour leur propre influence l'institution patronale des conseils d'usine, loin d'en subir une concurrence désastreuse. Sans cette habile politique,

un effondrement du mouvement syndical se serait produit (1). « Le délégué ouvrier se substituant au syndicat près du patron, écrit *l'Humanité* du 9 mars 1918, à propos du décret sur les délégués créés dans les usines de munitions, c'était le syndicat que les ouvriers risquaient d'oublier. C'était le cloisonnement qui sépare les ateliers d'une même usine... La cloison étanche entre les usines, entre les centres industriels... c'était le morcellement de l'action corporative. »

Réalisé dans un esprit de concorde et de loyauté, non dans le dessein oblique de prononcer l'exclusion des syndicats de la discussion des questions de travail, le conseil d'usine a obtenu des résultats sérieux au profit des deux parties en présence : l'ouvrier est à même de donner sur la rémunération du travail, les progrès techniques, les économies de matières premières, des avis de réelle valeur. Le patron a l'occasion d'initier son personnel aux difficultés de l'entreprise, de l'éclairer sur le rôle et les fatigues de l'administration, de faire tomber les malentendus et les préjugés sur ses bénéfices imaginaires. Mais, pour aboutir à ce résultat de paix sociale, M. Roesler insiste sur ce point : le patron doit se garder de diriger le conseil avec un esprit égoïste et autoritaire : il lui faut s'armer de patience, pour triompher lentement des préventions, gagner la confiance de ses collaborateurs par son équité, sa loyauté, sa bienveillance.

Cette institution peut être, pour l'éducation économique et sociale de la classe ouvrière, un instrument de premier ordre. Mais, en général, ses fonctions ne dépassent pas le rôle d'un « conseil ». Les délégués exposent, proposent, ils ne décident pas ; ils ne participent pas à la gestion.

Les comités d'usine, de délégués... sont un lien entre les multiples facteurs de la production : ils jettent un pont entre le capital et le travail. Mais entre ces deux puissances rivales, est-il permis d'espérer une véritable solidarité d'efforts tant que les ouvriers n'auront pas un intérêt direct immédiat dans les résultats financiers de l'entreprise, tant qu'ils ne participeront pas aux bénéfices ?

Participation aux bénéfices.

A l'heure actuelle on entend souvent répéter que la source

1. Dans les usines de guerre, la C. G. T. voulut rattacher les délégués à l'influence des syndicats. Elle se heurta à une forte résistance du Ministre de l'Armement.

d'où vient tout le mal social, c'est le salariat. Avec ce mode de rémunération fixe, non proportionné aux bénéfices du patron, très lointainement dépendant de la prospérité industrielle, peu importe à l'ouvrier et à l'employé l'essor de l'entreprise, le perfectionnement de son outillage et de ses méthodes, l'extension de ses débouchés. Une seule chose l'intéresse : son salaire. Il le défendra jalousement contre toute baisse, le relèvera par tous les moyens, par la grève déclanchée suivant les bonnes règles stratégiques de la lutte des classes, dans les conjonctures de gêne, de presse économique et de concurrence acharnée qui acculent l'ennemi à une prompte capitulation. Rien n'attache le salarié à son usine.

L'employeur aura beau consentir des hausses de salaires. La masse des travailleurs, sur les boniments du premier venu, sera convaincue que ces sacrifices sont illusoire, minimes, que son maître est un exploiteur et que sa fortune, comme son luxe, a pour unique origine la sueur et le sang des prolétaires. : « Un homme ne peut devenir capitaliste sans capital, remarque en ce sens Gibbins dans l'histoire industrielle de l'Angleterre, et il est impossible d'accumuler le capital sans travail... Les grands capitalistes des premiers temps des fabriques obtinrent leur capital, après de modestes débuts, de la richesse produite par leurs ouvriers, et de leur propre habileté à tirer parti des inventions nouvelles. De la richesse produite par leurs ouvriers ils prirent presque la totalité ne leur laissant que juste de quoi vivre. Ainsi l'on peut dire que le capital fut dans ce cas le résultat de l'abstinence, bien que l'abstinence fût pour l'ouvrier et non pour le patron. »

Il y a eu, il y a encore des cas monstrueux d'exploitation capitaliste, et des métiers « sweated », c'est trop vrai. Espérons que leur nombre diminue : il reste cependant que les patrons consciencieux — la justice n'est le monopole d'aucune classe — ont grand'peine à faire reconnaître leurs bonnes dispositions de leurs ouvriers et à leur expliquer le rôle considérable du capital et du travail intellectuel dans la production.

Au reste, avec le régime du salariat, les intérêts du patron et des ouvriers ne peuvent manquer d'être en lutte. C'est à qui s'adjugera sur le produit final la part du lion. Et si l'on tient au système libéral du travail marchandise, la lutte la plus âpre est inévitable. Un patron anglais, M. Garke, le proclamait devant ses collègues au dernier congrès de la Fédération de l'électricité. Avant la guerre les ouvriers non qualifiés n'ont jamais pu

atteindre un salaire vital (pour une famille : père, mère, trois enfants, 33 shillings par semaine avant la guerre, aujourd'hui au moins 52 shillings). Les ouvriers qualifiés ne l'ont conquis que par des agitations successives. Au temps de dépression, plusieurs ouvriers courent après un même patron : l'offre sera très exigeante vis-à-vis d'une demande abondante. Après les hécatombes de la guerre, la main-d'œuvre est rare ; comment les économistes libéraux pourraient-ils s'offusquer de ses prétentions ? — Mais il y a des lois économiques supérieures aux caprices des hommes. — Fort bien, il y a également des nécessités morales, un minimum de confort indispensable à la pratique de la vertu et à une vie simplement humaine. Entre autres, des catholiques avec le pape Léon XIII l'ont rappelé avec énergie et les libéraux d'alors ont doucement raillé leur sensibilité.

« La guerre, dit M. Garke, a amené les employeurs à voir les choses comme elles sont, à considérer comme intolérables des conditions jugées jusque-là simplement inévitables. » Et l'industriel anglais, pour en finir avec les luttes intestines, propose carrément de renoncer au salariat et de faire des ouvriers de véritables associés par la participation aux bénéfices : c'est une idée fort en vogue. *Le Temps* du 29 novembre 1919 déclare que « l'employeur a un intérêt manifeste à l'admettre toutes les fois que la nature de l'entreprise s'y prête... Le moins qu'on puisse dire d'elle, c'est qu'elle mérite de figurer au premier rang parmi les moyens d'accord entre le capital et le travail. »

Très simple en principe, la participation aux bénéfices est d'une application délicate, si bien que, suivant ses diverses formules, elle change absolument de caractère et de portée.

En 1865 les mines anglaises Briggs, après une longue série de grèves violentes, recourent au « Profit Sharing ». Il est entendu que les bénéficiaires ne peuvent adhérer aux Trade-Unions et qu'ils accepteront sans contrôle les décisions de la direction sur les salaires. La compagnie y cherche un moyen, on dirait une manœuvre pour écarter les grèves et l'influence syndicale.

D'autres maisons considèrent la participation comme un stimulant de la production : la surveillance est moins nécessaire, les chômages volontaires plus rares. Le gaspillage des matières premières comprimé, la générosité est payée par un rendement supérieur ; encore elles font de la participation une

prime à l'ancienneté. Pour les serviteurs fidèles, c'est un sursalaire (1).

D'ailleurs pour M. Waxweiler, c'est de l'essence même de l'institution : la participation aux bénéfices est un mode de rémunération du travail des ouvriers par lequel une part dans les bénéfices éventuels de l'entreprise vient s'ajouter à leur salaire normal. En Angleterre les ouvriers acceptant le Profit Sharing exigent — et leurs Trade-Unions y tiennent la main — que le salaire fixe indépendant du dividende soit à peu près le salaire courant de la région.

Dès lors que devient la participation ? Une libéralité ? Une rémunération stricte ? En tout cas les travailleurs auraient mauvaise grâce à discuter rigoureusement le taux de leur bénéfice supplémentaire. Mais il reste toujours le point crucial de la question : Le personnel pourra-t-il se renseigner directement sur les résultats financiers de l'exercice, s'assurer que les clauses du contrat sont respectées ? Aura-t-il par des délégués ou des experts de son choix un droit de regard dans la comptabilité ? Initiative très importante de contrôle, premier pas dans la cogestion ouvrière. C'est ce que redoutent les patrons. La grande majorité opposent une résistance de principe, une fin de non recevoir catégorique et les programmes récents de paix sociale qui mettent au catalogue de leur réforme la participation aux bénéfices restent silencieux sur ce point capital.

Les ouvriers d'ailleurs n'ont guère de sympathie pour la participation. Elle ne figure sur aucun manifeste cégétiste. Offerte par les employeurs, elle inspire de la défiance.

Le IX^e congrès de la Fédération de l'alimentation (Lyon, septembre 1919) la juge « impraticable d'abord, ensuite n'apportant aucune solution sérieuse pour la classe ouvrière » ; plus radical, le congrès du Bâtiment (Paris, juillet 1918) repousse d'une façon catégorique « la duperie de la participation individuelle ou collective fragmentaire aux bénéfices par laquelle le patronat essaie de détourner la classe ouvrière de ses légitimes revendications. Il ne saurait l'admettre que comme une contribution déterminée du patronat aux œuvres nationales d'entraide et de solidarité sociale (assurances sociales). »

Vers les années 1890, la classe ouvrière était plus accessible

1. Roesler attribue en grande partie à la participation au bénéfice la stabilité remarquable de son personnel. Fin 1912, son usine occupait 33 employés et 371 ouvriers ; sur ce chiffre, 90 comptaient dans la maison cinq ans de services, et 102, dix ans.

aux idées de profit sharing. En Angleterre, les députés ouvriers Burt et Loyd Iodes affirmaient, au nom de tous les chefs du mouvement syndical, qu'il n'existait pas chez eux la moindre hostilité contre la participation, et les Trade Unions auraient renoncé à leur objection si elles s'étaient trouvées devant une application loyale du système, devant le Fair Play de patrons sans arrière-pensée antisyndicale. M. Brousse, conseiller municipal possibiliste de Paris, déclare la participation une mesure excellente, et les signatures de tous les députés socialistes français sont au bas de la proposition Guillemet en réclamant la pratique dans les services de l'État et les concessions.

La tactique syndicaliste a évolué. Jusqu'au jour de la révolution économique, elle vise à maintenir dans son intransigeance la haine des classes. L'ouvrier, lui, désire avant tout la sécurité de son existence, un salaire vital minimum, assuré contre tout risque, évoluant avec les progrès de la civilisation et le bien-être général ; c'est par la force de l'union conciliante ou menaçante qu'il s'efforce de proportionner la part du travail à la prospérité de l'industrie. Dans la grande exploitation où les gros rendements dépendent en première ligne du machinisme, de la direction commerciale et technique, où le rôle de la main-d'œuvre est secondaire, la participation aux bénéfices n'arrondirait pas beaucoup le salaire des centaines et des milliers de travailleurs (1).

En conclusion d'une longue étude, M. Waxweiler note que la participation aux bénéfices ne diffère pas beaucoup en son principe de la forme actuelle du salariat pur et simple. Ajoutons qu'il maintient l'ouvrier hors du contrôle de l'usine, et ce n'est pas dans ce système, entendu au sens strict, qu'il faut chercher une formule de la participation des travailleurs à la gestion des entreprises.

Actionnariat ouvrier.

Trouvant la participation aux bénéfices incapable d'associer

1. D'après une enquête de Schloss, sur 101 entreprises anglaises à participation pour une période variant de 1 à 8 années, le bénéfice s'ajoutant au salaire normal était dans trois établissements de 5 % au plus ; dans 38 établissements, de 3 % ; la moyenne de 4,4 %. C'est aussi la conclusion du *Labour Gazette*. C'est dire qu'un ouvrier gagnant 3 francs par jour touche 40 francs au bout de l'année ou 0 fr. 13 par jour comme dividende. On est loin des dénonciations passionnées des socialistes contre les bénéfices des exploiters. A ce point de vue la participation serait une excellente leçon de choses.

vraiment employeurs et employés, des patrons ont voulu la compléter en faisant de leurs ouvriers des actionnaires. Les socialistes agitent le prolétariat en réclamant la mine aux mineurs, les voies ferrées aux cheminots. Ces industriels reprennent l'idée à leur manière.

En France, la grande force d'ordre social, c'est l'armée des paysans propriétaires. Faire des ouvriers des possédants de leur propre usine, que ce soit par une acquisition individuelle ou collective à titre onéreux ou gratuit : c'est le but essentiel de l'actionnariat ouvrier. Actionnaire, co-propriétaire du fonds social, l'ouvrier est à la fabrique chez lui, c'est sa maison, il participe à sa prospérité par les dividendes, il en suit les destinées par les comptes qu'on lui rend. Il en assure dans une certaine mesure la direction par des assemblées générales.

Mais comment rendre les ouvriers actionnaires ?

Le moyen le plus obvie est d'offrir des actions en souscriptions aux travailleurs ; mais ce n'est pas dans la classe ouvrière qu'on trouve le fameux bas de laine aux écus sonnants et rébouchants. Aussi le copartnership anglais et américain complète et facilite l'actionnariat par la participation aux bénéfices. Une partie des dividendes, au lieu d'être distribuée au personnel, est mise en réserve à leur actif et aussitôt que possible convertie en actions ou en parts d'actions. Une initiative très intéressante vient d'être tentée en Belgique : l'actionnariat syndical. A Liège, une coopérative a été créée pour l'achat de valeurs industrielles. Aucun but de spéculation, elle veut se procurer une entrée dans les assemblées générales pour y faire entendre la voix des intérêts ouvriers. Peu de temps avant la réunion des actionnaires, l'actionnariat syndical s'assure le nombre d'actions nécessaires et délègue un représentant : un ouvrier, plus souvent un avocat, aux assemblées générales. Comme nous l'écrivait l'inspirateur de cette organisation originale, peut-être un jour la coopérative bloquant sur un seul établissement la grosse partie de ses ressources pourra-t-elle lui imposer un administrateur de son choix.

Tant que l'on se bornera aux économies des travailleurs, ces généreux efforts seront incapables d'un vaste développement et de modifier radicalement le régime industriel. La puissance financière de la classe ouvrière est trop faible, d'où la conception des actions de travail cédées à titre gratuit. Préconisée depuis une vingtaine d'années par des hommes d'État français, en particulier par M. Briand, dans son discours de Saint-Chamond (1911),

elle a été réalisée par la loi des sociétés anonymes à participation ouvrière (26 avril 1917). Dans ses grandes lignes — nous en donnerons plus loin les détails — la loi fait de tous les salariés de l'entreprise, y compris les ingénieurs, une société commerciale coopérative de main-d'œuvre. Pas d'actionnaires individuels : c'est cette coopérative qui reçoit la propriété des actions de travail, touche les dividendes, et, suivant les décisions de ses membres, en fixe la répartition. Ces actions de travail ne sont pas des actions de jouissance créées après amortissement. Dès que se fonde la société à participation ouvrière, elles représentent financièrement la collaboration apportée par les travailleurs manuels et intellectuels à la marche de l'affaire. Actions au sens complet du mot, elles ont droit au partage de l'actif social, assistent aux assemblées générales et — point très remarquable — nomment des administrateurs.

La loi Chéron organise en pleine loyauté la cogestion ouvrière : il serait vivement à souhaiter qu'elle reçoive une application très large. Mais conçue dans un esprit d'expérience sociale, elle laisse entière la liberté des chefs d'industrie. Ils en ont usé largement. Cette création est toute jeune, et sur un berceau il serait peu gracieux de prédire un sort misérable. Votée en pleine guerre, la loi n'aurait encore été utilisée qu'une seule fois. Il est vrai que les circonstances ne lui étaient pas favorables. Elles changeront : cependant il restera que la société anonyme à participation ouvrière est prise entre deux feux.

Les patrons conservateurs, soucieux de garder intacte leur autorité plus encore que leurs bénéfices, ne veulent pas entendre parler d'ingérence ouvrière dans l'administration des fabriques. Les socialistes à l'extrême opposé rejettent ces demi-mesures (1).

« C'est le prolétariat dans sa totalité organique, dit M. Jaurès, qui doit être appelé à la propriété collective. »

Des efforts généreux ont été tentés par les patrons pour intéresser les travailleurs à la prospérité et à la direction des entreprises : conseils d'usines, participation aux bénéfices, actionnariat ouvrier sont les formes types dont les réalisations pratiques sont très diverses et très simples, les unes d'inspiration hardie comme la loi Chéron, faisant large confiance au peuple ; les autres timides, faut-il pour cela les rejeter dédaigneusement et refuser des collaborateurs à la tâche colossale de l'éducation ouvrière ?

1. *L'Humanité*, 29 mai 1909.

De nos jours, après la guerre qui bouleversa les trônes et les frontières, les jeunes plus que jamais sont passionnés de vastes reconstructions, pressés de faire du neuf. Des milieux nullement bolchevistes reprochent aux programmes étudiés jusqu'à présent un respect excessif de la société actuelle, le désir intéressé de ne vouloir rebâtir que sur un plan de conservation sociale et suivant les lignes d'un capitalisme exagéré. La démocratie triomphante en politique veut, dit-on, s'épanouir à son tour dans le domaine industriel et refaire la constitution de l'usine. Les ouvriers sujets du travail veulent devenir des citoyens. En ce sens seulement, on peut parler de participation des travailleurs à la gestion des entreprises. Telle est la doctrine de la démocratie économique que nous allons étudier dans le chapitre suivant.

La démocratie économique.

La révolution allemande a fait naître outre-Rhin une littérature colossale sur la socialisation. Si ce n'est pas — et pour cause — un article d'exportation de grand rendement, le marché intérieur en est sursaturé. Des colonnes compactes de revues, en particulier des *Sozialistische Monatshefte*, sont remplies d'articles ou simplement d'analyses bibliographiques sur cette matière.

Cette littérature est d'autant plus instructive que le sens du mot a évolué dans une direction nouvelle. Qu'il s'agisse des services publics, des matières de première nécessité pour l'industrie : charbon, fer, potasse, ou des entreprises privées, les socialistes ne veulent plus entendre parler de la main-mise brutale autocratique de l'État. D'après eux, la révolution du 9 novembre 1918 est une révolte de l'homme contre la mécanisation imposée par l'usine, contre un dépouillement de la personnalité, la matérialisation du moi. Il n'y a plus de quatrième état; l'égalité politique lui a conquis l'égalité sociale. Mais si la révolution politique est à Weimar un fait accompli, la révolution sociale continue. A elle d'organiser un régime économique collectif travaillant non pour l'égoïsme d'individus ou de classes, mais dans l'intérêt commun représentant tous les facteurs de la production, un ordre démocratique où l'égalité tempère l'autorité. Dans l'ensemble de l'économie nationale, depuis l'organisation centrale jusqu'aux entreprises particulières, il faut éaliser la cogestion des ouvriers afin de les soustraire à l'arbi-

traire patronal. La reconstitution du pays exige l'union de toutes les forces économiques et intellectuelles. Le monde du travail à côté des patrons doit y collaborer avec égalité de droits et de responsabilités.

Par delà des frontières et au-dessus du blocus, les pays de l'Entente entendent chez eux les mêmes revendications. Plus énergiques de ton, plus audacieuses, elles ne sont pas une nouveauté. Il y a déjà quatre-vingts ans que les Saint-Simoniens entre autres tiraient dans le domaine social les conclusions à leurs yeux inéluçables des grandes réformes politiques.

« Pour les fondateurs de la République américaine, dit M. Webb, pas plus que pour les différents partis de la grande révolution française, il n'y avait analogie entre le pouvoir personnel arraché au château, à l'autel, au trône, et celui qu'il laissait intact à la ferme et à l'usine. Aujourd'hui encore, pour la haute société et la classe moyenne libérales, il n'y a pas plus d'incompatibilité entre démocratie et capitalisme illimité, qu'il y en avait pour Washington et Jafferson entre démocratie et esclavage. Travailleurs manuels et salariés, eux pensent que la puissance absolue de retirer à un ouvrier récalcitrant tout moyen de subsistance impose une sujétion personnelle autrement étroite que le droit de juridiction d'un magistrat ou la domination lointaine d'un monarque. Mais les capitaines d'industries n'ont jamais eu de difficulté à prouver que le maintien de leurs pouvoirs était indispensable à la société.

L'organisation du travail avec le contrat collectif et les commissions paritaires ont battu en brèche l'absolutisme patronal. « En fait, remarque Webb, l'employeur ne peut se libérer de l'idée qu'il a acheté, pour les heures de travail, la force intégrale et l'habileté de l'ouvrier. Le travailleur, lui, se considère comme loué afin de coopérer à une industrie en accomplissant une tâche déterminée ; il se trouve lésé au cas où le fabricant lui ordonne un effort non spécifié au contrat. Et si le contrat de travail est une convention d'achat et de vente comme une autre, pourquoi l'employeur attend-il instinctivement de ses salariés non seulement obéissance mais respect ? pourquoi l'ouvrier doit-il saluer son patron, l'appeler monsieur, sans espoir de réciprocité, alors que le patron traite d'égal à égal les personnes souvent d'un rang social supérieur à qui il achète ses matières premières ? »

Telle se caractérise une mentalité très répandue dans les milieux ouvriers de la grande industrie. C'est un fait, et il est

inutile de le nier. Les prolétaires ne se contentent pas de faire tous les quatre ans aux élections acte de souveraineté. C'est sur leur champ d'activité journalière, à l'usine, que leurs leaders réclament la dignité de citoyens non comme une faveur révocable *ad nutum* mais comme un droit. Ils veulent exercer un contrôle sur les entreprises dont ils sont les collaborateurs, participer à leur gestion et à leur direction.

Les ouvriers veulent être des producteurs autonomes, dira-t-on. C'est très simple ; qu'ils fondent des coopératives. Ils auront la totalité des bénéfices et gouverneront eux-mêmes leurs ateliers : voilà la vraie république économique (1).

Parfait, mais son rayonnement est si limité. La coopération n'a eu qu'une part infinitésimale dans l'énorme quantité d'entreprises fondées depuis trente ans aux États-Unis, en Allemagne, dans tous les grands pays industriels. Quelques-unes ne vivent que des largesses de l'État, et, somme toute, elles ne prospèrent que dans les exploitations à effectifs réduits, d'outillage restreint, où la qualité de la main-d'œuvre joue le premier rôle, et où les charges de l'administration commerciale et technique sont très réduites. D'après les statistiques, en juillet 1919, il existait en France 490 sociétés coopératives de production groupant 30.000 travailleurs. Comment seraient-elles capables de transformer le régime industriel ?

Nous ne signalons que pour mémoire les sociétés commerciales de travail préconisées par M. Yves Guyot ; constituées entre ouvriers pour le louage de leurs services et de leur ouvrage, elles n'exploitent que la main-d'œuvre des associés sans se préoccuper de matières premières, ni de machines fournies par les patrons. Ces sociétés n'ont qu'une opération : apporter les produits du travail matériel de leurs membres ; les affaires en sont très simplifiées et n'impliquent pas d'administration complexe. L'employeur y trouve l'avantage appréciable, d'avoir avec son personnel des relations commercialisées. Achetant sa main-d'œuvre en gros à long terme et à forfait, il prévoit avec précision ses frais d'entreprise et son

1. Le familistère de Guise offre sur ce point une anomalie très curieuse. Propriété des ouvriers, il est dirigé par un administrateur-gérant, revêtu des pouvoirs les plus étendus, qui, seul, nomme et révoque tous les employés, décide des questions soumises à l'assemblée générale et, seul, peut autoriser les modifications aux statuts. Il est assisté par un conseil de gérance composé exclusivement de tous les chefs de services ; ainsi le familistère de Guise est administré en pratique par une oligarchie recrutée par cooptation.

prix de revient ; il s'assure un ouvrage correct garanti par la responsabilité pécuniaire de la société. Les « Nations » d'Anvers, depuis le xvr^e siècle, pratiquaient cette organisation pour le chargement et le déchargement des navires. En France, la Société du *Journal Officiel* offre de ce type une application rajeunie, et M. Jacq, dans sa thèse sur les « Sociétés commerciales de travail », en donne une dizaine d'exemples. Initiatives originales, précieuses, pour l'éducation économique des ouvriers. Mais de lui-même, M. Guyot reconnaît que les sociétés collectives de travail ne sont pas applicables à tous les métiers et à tous les établissements industriels.

Jusqu'à nos jours, nous n'avions eu affaire qu'à des efforts individuels. Des travailleurs hardis, courageux, veulent se soustraire au régime patronal, et à grand'peine, avec des fortunes très diverses, ils créent un atelier autonome. Il se trouve des patrons généreux qui, à leur mort ou même de leur vivant, cèdent à leur personnel leurs établissements en toute propriété. On ne peut compter sur la contagion de ces exemples héroïques. Des tentatives isolées et des expériences erratiques n'amèneront jamais la transformation radicale du régime économique, la démocratisation de l'usine, que rêvent les leaders syndicaux. Aussi attendent-ils la réalisation de leurs théories, non pas du bon vouloir des employeurs, mais d'une évolution fatale sous la poussée des organisations prolétariennes et de la loi. Quelle est donc la formule qui donnera aux ouvriers une part réelle efficace dans la direction des entreprises et qui pourra s'étendre à toute l'organisation économique, y compris la grande industrie ?

La question de principe.

De nos jours, les patrons se sont résignés à accepter le concours des ouvriers dans la fixation des conditions de travail. Déjà, les conseils d'usine les effraient ; et il ne s'agit pas encore de participation à la gestion. « Toutes ces formes d'interventions dans la direction de l'industrie, dit M. Isaac à la Fédération des « Industriels et Commerçants Français », ne peuvent engendrer qu'une sorte de parlementarisme aussi funeste, aussi incapable que l'autre de solutionner rapidement les questions urgentes. Quand il s'agit du domaine économique, ces plaisanteries-là sont trop coûteuses. Là où est la responsabilité, là doit être le pouvoir. » Nous voilà devant la raison foncière de l'opposition patronale. N'y a-t-il pas cependant beau temps qu'en dehors de

toute cogestion ouvrière, le parlementarisme a pénétré dans la direction des grandes firmes industrielles? Que sont les assemblées d'actionnaires, les conseils d'administration où se confrontent les rivalités de banques et de sociétés concurrentes? Les États eux-mêmes, au lieu de s'entre-déchirer, préférèrent exploiter en commun les pays nouveaux : le consortium chinois en est une illustration. Dans ces comités il y a des intérêts divergents à composer, des intrigues à déjouer, des négociations délicates à conduire, des concessions coûteuses à se faire. Par dessus les ingénieurs, directeurs, administrateurs, délégués, le conseil d'administration polycéphale fixe les lignes de conduite générales, le programme d'action, prend les décisions graves, constitue le pouvoir suprême : Sommes-nous si loin du parlementarisme?

Encore est-il que, même dans ces conseils parlementaires, fait-on observer, l'autorité en dernier ressort revient aux seuls propriétaires : à qui paie de commander. « En droit, la direction suit la propriété ou plus exactement est une conséquence des responsabilités : on ne peut assumer les unes sans disposer de l'autre. » Voilà formulée en termes précis et catégoriques la doctrine traditionnelle qui jusqu'à présent a dominé la constitution de l'usine : le régime du salariat.

Allons-nous assister à un nouveau démembrement de la propriété? Elle a déjà, au cours des âges, subi tant d'amputations et toujours ces opérations chirurgicales, sans la tuer, lui ont donné une vigueur rajeunie comme si elles ne lui avaient enlevé que des organes parasites. C'est ce que prétendent, dans un pays très proche du nôtre, des chefs syndicaux qui certes n'ont rien de bolchevisant. Pendant des siècles, l'homme, en toute sécurité de conscience, s'appropriait la personne même de ses semblables; il fit sienne leur production, au sens le plus compréhensif, la chair même de leur chair; et jusqu'à la victoire du christianisme, le plus sage n'hésitait pas à étendre son domaine sur leur pudeur et leur dignité la plus sacrée. Le maître du moyen âge trouvait tout naturel d'exploiter à son profit le labeur du servage et de s'en réserver tous les fruits. Ce serait vaine phraséologie d'assimiler le salarié de la fabrique moderne à l'esclave et au serf : mais à l'usine, quelle évolution des droits du patron! Il entendait être maître chez lui, et rejetait comme une violation de sa liberté les lois ouvrières et l'ingérence des syndicats. « Aujourd'hui, observait déjà, en 1897, M. Georges Barnes, il n'a plus que la liberté de diriger son

exploitation en accord avec l'opinion publique, incarnée dans les décisions parlementaires et les exigences du Trade-Unionisme. » Les employeurs ont perdu le pouvoir absolu d'engager, utiliser, payer les ouvriers de par leur seule autorité. Voici maintenant que les travailleurs manuels et intellectuels réclament un droit de contrôle sur les entreprises et une participation à leur gestion. Est-ce une revendication radicalement illégitime, une atteinte aux droits essentiels de la propriété?

Dans une entreprise, prétendent des analystes subtils, il faut distinguer propriété et exploitation. La première possède le fonds social : terrain, outillage, bâtiments, matières premières ; la seconde en organise le fonctionnement, la marche technique, commerciale, financière. Ordinairement, l'une et l'autre sont dans les mêmes mains ; du moins, c'est le propriétaire qui choisit, institue l'exploitant. Toutefois, à bien étudier certaines formes modernes de propriété, on voit les éléments se dissocier. La société anonyme qui émiette entre des mains innombrables la propriété de mines, d'aciéries au capital de centaines de millions, fait bien un travail de ce genre : on dit : l'actionnaire a la propriété de la dix-millième partie de l'avoir social, du dividende ; cela se comprend et se chiffre. N'est-ce pas une logomachie d'affirmer qu'il a également la dix-millième partie du droit d'exploitation ? Il faut que ces milliers de tronçons se rejoignent, et se réincorporent en une assemblée pour être vraiment titulaires de ce droit. L'actionnaire individu a le droit de propriété, a-t-il vraiment le droit d'exploitation ?

Quoi qu'il en soit de ces subtilités un peu byzantines, il reste que le travail est libre de mettre à sa collaboration des conditions. « L'ouvrier qui accepte comme contre-partie de sa prestation une somme d'argent fixée d'avance, dit M. Beaucourt dans une thèse remarquable sur le contrat de travail, peut aussi accepter, en paiement de ce travail, une part d'associé dans l'entreprise dont il fait partie. » Serait-ce violenter la pensée de l'auteur d'ajouter : il peut exiger cette part d'associé, avec droit aux bénéfices et à la gestion ; une collaboration intime du capital-argent, du capital-intelligence, du capital-travail ; une forme rajeunie de métayage où les éléments de la production s'unissant pour une œuvre commune, confondent pour sa réussite leur activité, leurs ressources, leur expérience d'ordre divers, prennent leurs décisions en un accord sympathique et se partagent les résultats de l'entreprise ?

Le patronat se résignera-t-il jamais à cette transformation ?

Ces mois derniers, les chefs d'une industrie jusque-là réfractaire à l'organisation syndicale, s'armaient pour la défense de leurs intérêts corporatifs. Le règlement prévoyait des peines proportionnées à l'importance des infractions : une amende égale à la totalité des salaires était portée contre les fautes « lourdes », c'est-à-dire contre tout engagement d'un fabricant qui consentirait à ses ouvriers une diminution de son autorité. Qui pourrait à priori condamner cette politique ? Dans le contrat de travail, le patronat lui aussi est libre de refuser certains sacrifices qu'il juge contraires à sa dignité, surtout quand, par ailleurs, il les estime incompatibles avec la marche régulière de l'usine, don fatale à la production et au bien de l'ouvrier lui-même.

Pour le moment, il n'est pas question de décider si, de par leur compétence technique, les travailleurs sont capables de participer à la gestion des entreprises : il s'agit d'un problème extrêmement délicat de haute moralité. Sans avoir aucunement la prétention de le résoudre en ces pages rapides, nous voudrions, pour en éclairer la position et la portée, indiquer les diverses solutions proposées.

L'école traditionnelle lie d'une manière indissoluble, propriété et direction des entreprises. Elle recueille l'adhésion unanime du monde patronal. On signale bien quelques exceptions. « Nous avons à compter avec un fait de la réalité la plus monstrueuse, proclame M. Rathenau dans son *Économie autonome*, c'est qu'en Allemagne, ainsi que dans tous les pays occidentaux, il n'y a plus de paix à conclure entre employeurs et employés : la faute en est à la fausse politique et à l'enseignement du socialisme. L'ouvrier est habitué à rendre responsable de sa misère, non pas un ordre mondial, ni une politique réactionnaire, ni la pauvreté du pays, mais les personnes vivantes des entrepreneurs ; droit de vote, hausse des salaires, réduction du travail n'y feront rien. C'est le système actuel d'entreprise qui doit cesser. » « C'est une voix isolée ; les collègues de M. Rathenau se tournent contre lui, dit Erkelenz, et le tiennent pour leur grand ennemi (1). »

M. Eblé, de l'École sociale catholique, en présence de cette évolution vers le régime nouveau de la cogestion ouvrière, déclare (2) n'avoir, « comme catholique, ni à la soutenir, ni à s'y opposer... Comme professionnels, nous pouvons faire un choix pour ou contre tel régime de travail ; mais si nous nous déclara-

1. *Die Hilfe*, 26 juin 1919 et 16 octobre 1919.

2. *Frères d'armes*, 1^{er} octobre 1919.

rons favorables à une transformation, nous avons dès lors à observer, comme professionnels catholiques, les règles de droit que nous enseigne l'Église. »

Dès avant la guerre, M. Marc Sangnier prenait position en faveur de la cogestion ouvrière. Son discours retentissant de Roubaix et sa discussion avec M. J. Guesde, ainsi que ses campagnes de conférences, réclament pour l'ouvrier une part dans la propriété et dans la direction de l'entreprise. La démocratie véritable doit faire de l'ouvrier un associé au sens complet du mot.

En avril 1919, aux États-Unis, le Comité administratif du Conseil National Catholique de la guerre publiait un document remarquable sur la reconstitution nationale d'après-guerre. Successivement il étudie le problème de la démobilisation, du logement ouvrier, la nécessité de conserver le taux actuel des salaires et de réduire le coût de la vie par des coopératives, des assurances sociales. Longuement, il s'étend sur l'organisation de l'usine : « Il paraît évident que la propriété privée ne semble pas devoir être supplantée par le collectivisme à une date suffisamment rapprochée pour justifier présentement une action fondée sur l'hypothèse de son arrivée. » Ce n'est pas une raison pour s'endormir dans le *statu quo* ; les patrons doivent reconnaître les syndicats ouvriers ; « en outre, le travail doit graduellement obtenir une plus grande représentation dans la part industrielle de l'administration des affaires : contrôle des procédés et des mécanismes, nature des produits, engagement et renvoi des employés, saines conditions du travail... La véritable possibilité d'augmenter la production ne sera pas réalisée aussi longtemps que la majorité des travailleurs restera simplement des salariés. La plupart d'entre eux doivent, d'une manière ou d'une autre, devenir propriétaires, tout au moins en partie, des instruments de production... par des coopératives de production et par des combinaisons de coassociation... ; dans ce second cas, ils ont une part substantielle du stock commun, et exercent un contrôle raisonnable dans l'administration..., ce qui, bien qu'impliquant à un haut degré l'abolition du système des salaires, ne signifierait pas l'abolition de la propriété privée. »

Cette longue citation était nécessaire pour mettre au point le programme de hautes personnalités catholiques (1).

Plus catégoriques encore, les députés catholiques italiens du

1. Le Comité administratif comprend quatre évêques et archevêques dont celui de New-York.

Parti populaire votaient, en décembre 1919, au grand scandale des libéraux et des constitutionnels, la motion présentée par les socialistes recommandant d' « instituer, par des mesures opportunes, le contrôle de la production par les conseils d'ouvriers et par l'État, contrôle qui constituerait un premier pas vers une politique de socialisation de la grande industrie ».

M. Méda lui-même, l'ancien ministre des Finances, se ralliait à ce vœu à la seule condition qu'il se réalisât dans les formes légales. Le 15 décembre, le *Corriere d'Italia*, organe du Parti populaire, ne protestait aucunement contre ce que certains présentaient comme un vote de surprise, et insistait simplement sur « la nécessité de discipliner, par des mesures législatives, l'évolution du phénomène économique et social le plus caractéristique de notre époque ».

Que pensent les théoriciens socialistes sur la participation des travailleurs à la gestion des entreprises, dans la société future ?

CHAPITRE VII

Participation des travailleurs à la gestion des entreprises dans la société socialiste.

Nous n'avons pas à nous occuper ici des systèmes nombreux et compliqués imaginés par le socialisme pour distribuer les produits sans prélèvements capitalistes : seule nous intéresse l'organisation du travail en régime socialiste. Tous les moyens de production, de circulation et d'échange appartiennent à la communauté nationale et sont exploités sous sa direction : en conséquence, les travailleurs ont un rôle à jouer dans la gestion des entreprises. Mais cette intervention de l'ouvrier sera-t-elle directe, immédiate, permanente ? d'une efficacité réelle sur l'orientation de l'usine où s'emploient ses services ? Ou bien se bornera-t-elle à une action à distance, très lointaine, par l'intermédiaire d'une hiérarchie complexe de représentants de plus en plus distants, de plus en plus soustraits au pouvoir du suffrage, épuisant par conséquent presque toute son énergie propre dans ces multiples engrenages ? se limitera-t-elle à une influence globale sur l'ensemble de l'organisation économique, sur le corps de l'administration centrale, qui, elle, nommerait de sa propre autorité à la tête de chaque entreprise des directeurs responsables vis-à-vis de leurs chefs hiérarchiques et à peu près onnipotents à l'égard de leur personnel ? En ce cas, le

patron aura pu disparaître. Souverain aux jours d'élection, l'ouvrier ne restera-t-il pas, le lendemain et toujours, le serviteur d'un capitalisme étatiste?

La question peut offrir de l'intérêt. Les doctrinaires socialistes, Marx entre autres, ont toujours éprouvé une forte répugnance à décrire la société de l'avenir qui doit sortir du capitalisme par le jeu des forces immanentes et selon les lignes directrices des conditions matérielles déjà existantes; il a bien fallu cependant répondre « à l'homme qui se dresse avec des mains noires et des yeux ardents... et veut, lui aussi, entrevoir la terre promise, soulever la voile qui recouvre cet avenir, si mystérieux et si troublant (1) ».

Les nouveaux prophètes se sont principalement attaqués au problème capital de la société future : la taxation des travaux et des produits en temps de travail, la rémunération socialiste, l'équilibre de la production et des besoins, la suppression plus ou moins radicale de la propriété privée : toutes questions qui débordent le cadre de cette étude. L'organisation du travail a moins retenu leur attention ; ils l'ont plutôt considérée dans ses pièces maîtresses, et le problème de la participation des ouvriers à la gestion des entreprises ne semble pas s'être posé à leur esprit dans ses détails pratiques. Le patron a disparu, la collectivité des travailleurs se dirige elle-même : cela suffit en bloc. Cependant l'extension variable que les diverses écoles assignent aux groupements des travailleurs : État, commune, corporation, donne à la question ses éléments et ses nuances de solution ; socialisme d'État, socialisme communal, socialisme corporatif, chacun, dès le principe, envisage d'une manière originale la participation des ouvriers à la gestion des entreprises. Tous, sans doute, visent à la stricte égalité : Babœuf déjà la réclamait avec une énergie farouche. « Nous prétendons vivre et mourir égaux, comme nous sommes nés, affirmait le *Manifeste des Égaux*, nous voulons l'égalité réelle ou la mort : voilà ce qu'il nous faut... » Mais que de différences de réalisations !

Il est impossible, en quelques pages, de retracer les variations des systèmes socialistes : « N'y a-t-il pas autant de socialismes que de socialistes ? » dit M. Fouillée.

Au commencement du XIX^e siècle, l'idéal servant de base aux colonies de R. Owen, aux associations saint-simoniennes, aux phalanstères de Fourier, à la République d'Icarie, aux ateliers nationaux de Louis Blanc, ce sont des communautés autonomes

1. Bourguin : *Les Systèmes socialistes et l'évolution économique*, p. 7.

se suffisant au point de vue industriel et commercial, et fédérées entre elles par un lien plus ou moins lâche. Les fonctionnaires de ces groupements restreints sont tous élus par les travailleurs, ce qui leur assure une part importante à la direction des entreprises. L'influence de Proudhon sur les syndicats contemporains lui mérite une attention spéciale. Il ne veut à aucun prix soumettre l'ouvrier de l'avenir à la tyrannie de l'État. « Je suis anarchiste », dit-il, et c'est l'originalité profonde de son système qui le place aux antipodes du collectivisme pur. Le mutuellisme systématisé sera la correction, la synthèse de l'état de communauté et de l'état de propriété privée posés comme thèse et antithèse. Les grands travaux publics, les diverses entreprises seront confiés aux forces collectives par des arrangements contractuels entre l'État et les Compagnies ouvrières : par exemple, les chemins de fer seront exploités par des travailleurs groupés en syndicats et liés par un sérieux cahier de charges. En dehors des services publics, des associations libres, sans aucun exercice de la puissance gouvernementale, mais affranchies de toute direction administrative, régleront leur production en tant qu'unités purement économiques. C'est la corporation libre dans l'État libre ; ou mieux l'État, devant la corporation envahissante, se restreint de plus en plus, se fait petit, pour disparaître presque complètement. « Ce que nous mettons à la place du gouvernement, c'est l'organisation industrielle, affirme Proudhon, dans son « Idée générale sur la Révolution », ce que nous mettons à la place des lois, ce sont les contrats... ce que nous mettons à la place des pouvoirs politiques, ce sont les forces économiques ; ce que nous mettons à la place des anciennes classes de citoyens : noblesse, roture, bourgeoisie et prolétariat, ce sont les catégories et spécialités de fonctions : agriculture, industrie, commerce. » Bref, « l'atelier fera disparaître le gouvernement », phrase lapidaire qui devait avoir un succès éclatant et qui, à plus de cinquante ans de distance, reste le mot d'ordre de la C. G. T. « Nous sommes les admirateurs de Proudhon, déclare M. Verdier au Congrès de la Fédération des métaux, le 10 septembre 1919, et nous pratiquons ses principes qui sont à la base de notre syndicalisme. »

Karl Marx vint. Son « Capital » fut proclamé une œuvre monumentale, impitoyable de logique, d'une immense érudition et prit figure de nouvel Évangile. Marx s'attache principalement à l'analyse critique, au démontage du régime capitaliste. Il ne se met pas en peine de décrire la société future, ni « de formuler des

recettes pour les marmites de l'avenir ». Il n'a que dédain pour les associations ouvrières que Lassalle rêve de multiplier avec le concours de l'État. Déjà au Congrès de l'Internationale tenu à Genève en 1866, Marx fait adopter une résolution d'après laquelle le mouvement coopératif ne sera jamais en état de transformer la révolution capitaliste, et, sous son inspiration, le lent travail des congrès socialistes allemands sera d'éliminer, de déposer peu à peu cet élément lassaliste, de le retenir tout au plus comme un des moyens d'émancipation, jusqu'à ce qu'enfin, pleinement épuré au Congrès d'Erfurt (1891), le programme de la Sozialdemokratie ne contienne plus rien de Lassalle. Cette répulsion n'indique rien de positif sur la société de l'avenir; à l'évolution matérielle de la dessiner: aussi, vu son processus, déterministe et fatal, ne pourrait-on pas, de la courbe tracée par son histoire, dans les âges passés, et par sa vie d'aujourd'hui, prévoir quelque peu, ne fût-ce que pour un avenir prochain, la direction et la physionomie générale de l'organisation socialiste? Karl Marx n'a eu aucun goût pour cette géométrie. Plusieurs de ses successeurs s'y sont essayés.

Il est bien évident que tout régime socialiste sera une démocratie où le suffrage universel jouera un rôle prépondérant. Les travailleurs auront donc une participation considérable au moins indirecte et par intermédiaires de leur choix, à la gestion, à la direction de l'économie nationale. Or, l'administration de l'avenir étendra son activité sur un domaine autrement large que les gouvernements actuels. Elle devra établir les statistiques des besoins à satisfaire et des produits à fournir, désigner les exploitations à mettre en marche, fixer leur rendement, leurs procédés de fabrication, leur répartir les agents naturels, les matières premières, l'outillage, le personnel technique et manuel. Il lui faudra — et cela touche les travailleurs d'une manière beaucoup plus intime — déterminer le produit d'une heure de travail moyen sur chaque champ, veine, atelier, suivant la nature du sol ou du sous-sol, les machines, les matières employées, préciser la durée, les conditions d'hygiène du travail. Les représentants des travailleurs, de par la volonté de ces derniers, et sur leur mandat, se livreront à cette tâche immense d'organisation et porteront lois et décrets, c'est entendu. Mais à être réglementé dans les détails de sa vie laborieuse, non plus par un patron dont le syndicat limite l'arbitraire, mais par un parlement omnipotent, très lointain, peut-être international, et par ses fonctionnaires, l'ouvrier gagnera-t-il beaucoup en indé-

pendance et liberté d'allures? Ne faudrait-il pas décentraliser hardiment, donner aux prolétaires la gestion de leurs ateliers? Soit pour des raisons doctrinales, soit que, à leur époque, la question ne soit pas encore posée avec une entière précision, les socialistes se divisent sur la part à concéder aux ouvriers dans la direction des entreprises, et leurs théories vont se dégradant en nuances très variées depuis le collectivisme le plus autoritaire jusqu'au fédéralisme libertaire.

M. Jaurès, dans ses articles de la « Revue socialiste » sur l'organisation socialiste (1), envisage l'hypothèse où la nation, propriétaire de tout le capital industriel, fera de chaque branche d'industrie une administration d'État qui nomme à toutes les fonctions du travail; dès lors, tous les producteurs : ouvriers, ingénieurs, directeurs, sont des fonctionnaires; la production est administrative. C'est à cette conception que s'est arrêté le projet de code socialiste de M. Deslinières, résumé de ses études de la « Revue socialiste » (1898-1899). L'administration (2) à ses divers degrés — Chambre, Conseil municipal, Directeurs de services — fixe, sans intervention directe des ouvriers, les salaires et primes, la résidence et, en cas de nécessité, la profession des travailleurs, leurs heures de travail que, en raison des effectifs disponibles de la main-d'œuvre, elle pourra diminuer ou augmenter provisoirement. Les employés et ouvriers (3) sont divisés en plusieurs classes et, après le vote de leurs pairs, inscrits suivant leur âge sur un tableau d'avancement. Les nominations sont faites par l'Administration.

Cet État centralisé effraie M. Jaurès. Sans doute, au début de ses articles, il avait déclaré : « On s'imagine très souvent que l'État socialiste sera le développement de l'État actuel, c'est-à-dire de la contrainte, de la bureaucratie, des monopoles. Il n'en est rien : alors plus de classes, donc plus de classe dirigeante se servant de l'État comme instrument de pouvoir; plus de servilisme chez les fonctionnaires, l'État patron universalisé, c'est l'État patron supprimé. » Cependant, arrivé devant cet État formidable, omnipotent dans le double domaine politique et économique, nommant à toutes les fonctions directrices du travail, l'auteur se prend à redouter cette puissance « auprès de laquelle celle des despotes de l'Asie n'est rien ». Aussi, au cas où le gou-

1. *Revue socialiste*, août 1895.

2. Deslinières : *Projet de Code socialiste*, Giard, 1908. En particulier, titre III : Budget de la production.

3. Deslinières : *Op. cit.* : art. 152 et ssqq.

vernement resterait centralisé, la nation certainement, d'après M. Jaurès, soustrairait la vie économique à la direction de l'administration politique et « créerait à côté un conseil supérieur du travail pour régler le mouvement de la production » et les directeurs industriels dans chaque organisation seraient élus.

D'ailleurs M. Jaurès ne croit pas à l'avènement d'une société de gouvernement autoritaire, absolu. « La Révolution se fera surtout par la fédération des forces prolétariennes soulevées; le peuple socialiste apportera son système d'élection et de décentralisation; de toute nécessité, il faudra faire appel partout à l'autonomie, à la spontanéité des groupes », à la production corporative. C'est dans ce sens que, dès la fin du xix^e siècle, s'orientent les conceptions socialistes de la société future, ce qui n'entraîne pas nécessairement la co-gestion ouvrière. M. Renard (1) refuse d'abandonner à des associations de production le capital national: Pourquoi les travailleurs seraient-ils faits maîtres des forces naturelles, des matériaux, des instruments qu'ils mettent en œuvre? » Accorder sans adjudication la concession ou la régie intéressée des services publics au personnel de l'exploitation, est une solution qui ne se justifie nullement, et qui, de toutes, serait peut-être la pire. Les travailleurs qui exercent une industrie n'ont pas des droits spéciaux à la direction de cette industrie. Ils ne connaissent pas les besoins sociaux que cette industrie doit satisfaire. Autre point à considérer: « Confiez un service public au personnel des employés de ce service, à supposer que ce personnel soit à même de choisir des chefs capables; il demeurera toujours qu'il n'aura pas assez de vertu — cela du moins est à craindre — pour s'imposer cette discipline et cette application sans lesquelles le travail perd la plus grande partie de son efficacité. » L'auteur est donc loin de partager l'optimisme de M. Jaurès. « L'électeur, pronostique ce dernier, l'électeur de la société future s'entend, sûr d'une rémunération certaine pour un travail, sera pleinement indépendant; d'ailleurs il sera beaucoup plus intéressé à une bonne exploitation et gestion; au reste, serait-il vraiment plus agréable d'être ingénieur ou directeur, que d'être un travailleur indépendant et souverain, vivant par un travail mesuré d'une existence facile et dans ses chefs eux-mêmes respectant sa propre puissance qu'il a choisie. » M. Renard n'a pas le même enthousiasme

1. Renard, Landry, Mantoux : *Le Socialisme à l'œuvre*, p. 259, et Cf. Articles de M. Renard : *Revue socialiste*, 1897.

robuste, ou peut-être, dans le *Socialisme à l'œuvre*, a-t-il laissé la plume à un collaborateur plus défiant, car dans ses articles antérieurs de la « Revue socialiste », s'il exige sur les services publics le contrôle de la nation exercé par des fonctionnaires de la nation même, leur personnel « pourra et devra être organisé corporativement, pratiquer de haut en bas le système électif ». A fortiori, « tout corps de métier aura son organisation autonome, sous la seule réserve de respecter la loi fondamentale de la société qui est de soumettre au vote des intéressés tout ce qui les concerne : règlement, nomination des directeurs, des chefs de services supérieurs et inférieurs ; les grandes associations professionnelles (1) auront la police des métiers, dans le sens le plus étendu du mot, surveillance des ateliers, soin de faire observer les règlements techniques ou économiques. Évidemment, sous peine d'anarchie et de faillite, les travailleurs ne pourront diriger eux-mêmes leurs entreprises que sous le contrôle de la société, organisatrice du travail national. Ainsi seulement pourront se concilier, s'harmoniser le développement de l'individu et de la collectivité, la concurrence égoïste et la solidarité, la diversité, l'inégalité des fonctions et l'égalité de droits, de devoirs qui correspondent à la ressemblance fondamentale des individus entre eux, bref la justice et la fraternité. »

M. Jaurès, ayant les mêmes intérêts généraux à sauvegarder, édifie, lui aussi, une bâtisse sociale fortement hiérarchisée et chevillée. Il veut concilier la conception dictatoriale de Louis Blanc et la conception anarchique de Proudhon ; d'où dans l'État futur, les groupes (aussi nombreux qu'il y a d'industries distinctes : extraction, transport, métallurgie) élisent au suffrage universel un conseil spécial à pouvoirs très étendus qui, à l'aide de différents offices, décide de l'organisation, de la répartition, de la suppression des usines et du renouvellement de l'outillage. Le Conseil national comprend des délégués élus de toutes les corporations et des représentants de la nation nommés en dehors de toute classification de travail. » Ainsi pourra-t-il être l'arbitre des antagonismes corporatifs et maintenir la suprématie nationale.

Bebel est moins exigeant (2). « A la tête de toutes les administrations locales se trouve l'administration centrale qui, bien entendu, ne sera pas un gouvernement prépondérant, mais une administration simplement chargée de diriger les affaires. »

1. *Socialisme à l'œuvre*, p. 349.

2. Bebel : *La Femme*, p. 256, 259.

Surtout pas d'ordre hiérarchique. Chaque individu n'a-t-il pas intérêt « à ce que tout soit livré non seulement le meilleur et le plus fini, mais encore le plus rapidement possible, à songer au perfectionnement des procédés de travail » ?

D'avantage encore, M. Renard s'applique à réduire l'intrusion du pouvoir central, desserrer les entraves fédératives; l'intervention de l'administration sera « souple, indéfiniment perfectible, laissant toute latitude possible à la liberté des individus isolés ou associés ». Il est prévu que le groupement professionnel « passera sans peine du domaine économique au domaine politique ». Chaque corps de métier, représentant un groupe d'intérêt spécial, se transformera en un collège électoral et même en une administration indépendante et cependant unie au reste de l'ensemble social par le lien que la division du travail crée entre tous les travailleurs (1). L'ouvrier dirigé par ses seuls mandataires dans une corporation à peu près autonome. Voilà donc l'avenir.

A en croire Kautsky, qui cependant exige une assez forte discipline (2), dans une société socialiste, il peut y avoir les unes à côté des autres les formes les plus variées de propriété : propriétés nationales, communales, privées, coopératives de consommation et de production. L'exploitation peut affecter toutes les formes imaginables, elle peut être bureaucratique, syndicale, coopérative, individuelle; même variété dans le paiement du travail: appointements fixes, paiement à la journée, aux pièces, participation aux économies sur les matières premières et le matériel, etc... Au caractère propre de chaque industrie s'adaptera la discipline syndicale. Certaines exploitations, les chemins de fer, par exemple, requièrent une organisation bureaucratique : les ouvriers pourraient élire des délégués qui, en une sorte de parlement, régleraient le travail et surveilleraient l'administration bureaucratique. D'autres entreprises peuvent être confiées aux syndicats, d'autres laissées aux mains des corporations. Même la production intellectuelle serait confiée à la libre fantaisie et initiative des artistes, en plein anarchisme.

Nous voilà très loin du centralisme collectiviste et voisins des conceptions cégétistes.

La C. G. T. se défend d'avoir de la société future un plan préconçu. « Dans le syndicalisme, comme le dit le Dr Faust, au commencement était l'action, l'idée vint plus tard... Le syndi-

1. *Revue socialiste*, 1897.

2. *Le lendemain de la Révolution*, p. 167.

calisme fait le futur avec le présent. Ce n'est pas un but à atteindre, il est le but atteint qui se perfectionne (1). »

Toutefois, en 1902, la C. G. T. poursuivait une enquête parmi les chefs syndicalistes. Comment procéderaient-ils, leur demandait-elle, pour se transformer de groupements de lutte en groupements de production ? Comment effectueraient-ils la prise de possession de l'outillage et quelle conception ont-ils de la réorganisation des usines et des ateliers ? Quels rôles joueraient, dans la société future, les fédérations corporatives et les bourses de travail ? A ce questionnaire détaillé, MM. Pataud et Pouget ont répondu dans leur ouvrage : « Comment ferons-nous la Révolution ? »

La Révolution est accomplie : « syndicats et coopératives qui, pendant la période d'enthousiasme magnifique, se sont déjà mis à l'œuvre, ont désormais, chacun dans sa spécialité, la charge de pourvoir aux besoins. Dans les grands services de communication et de circulation, les premiers à faire revivre, la gestion autonome est établie par les groupes intéressés. Par exemple, les P. T. T., tandis que les communications sont rétablies sommairement, convoquent un congrès de tous les services qui donnent à des commissions de révision administrative mandat de procéder à l'épuration du personnel et substituer la compétence à l'autorité. « Les ingénieurs, les spécialistes, les administrateurs et, en un mot, les hommes de réel savoir ne furent ni dédaignés, ni méconnus » ; une fois le plan d'ensemble élaboré par les commissions de révision, les intéressés, dans leur rayon d'action, leur groupe ou leur section de travail, s'occupèrent de la refonte du service. Même travail pour les chemins de fer, les ponts et chaussées, les services urbains...

La vie sociale avait désormais d'autres foyers : elle était toute dans les syndicats. Au point de vue communal et départemental, l'union des syndicats locaux, la Bourse du Travail ; au point de vue national, les fédérations corporatives de même profession et la Confédération allaient ramener à elles toutes les attributions utiles. Pour organiser la production en vue du bien général, à l'aide de statistiques fournies par les syndicats et des documents précieux saisis dans les bureaux des cartells et comptoirs, les congrès des fédérations corporatives établissaient le plan de travail spécial à leur milieu ; suivant les tempéraments et affinités, les ouvriers purent continuer à travailler en artisans isolés ou en équipes recrutées par entente mutuelle.

1. Gravis : *Des cheminots. Information ouvrière et sociale*, 7 août 1919.

« Comme les besognes de coordination, d'organisation directrice et de spécialisation n'allaient procurer à qui en aurait charge aucun bénéfice supérieur, les compétitions furent réduites au minimum et les choix furent souvent judicieux... Pour faire mieux et vite, on convint d'en appeler au conseil des savants, des ingénieurs, des praticiens, des professionnels. » Leur bonne volonté, au reste, devait être stimulée par la nécessité du pain quotidien.

De tous les métiers, de toutes les professions, des délégués formèrent le Congrès confédéral. « Soulevés par des préoccupations d'ordre élevé et non par la bassesse et la vulgarité des ambitions et des appétits endémiques aux assemblées légiférantes du régime établi », après de longues mais courtes discussions, les délégués établirent l'équilibre de la production nationale, fixèrent la journée de huit heures, le travail de 18 à 45 ans, l'égalité des salaires, le droit à la satisfaction des besoins ordinaires et à une part de luxe. Les réfractaires irréductibles furent bannis.

Le Congrès terminé, un Comité confédéral, constitué par les délégués des Fédérations corporatives et des Bourses de travail, entre en fonctions. Sa besogne était non de direction, mais de trait-d'union entre les groupements.

D'une manière générale, la gestion syndicale (1) s'effectuait par libre consentement, sans rémunération, par délégations acceptées aux divers comités. S'y adonnait qui en avait la passion. Mais il n'en était pas pour cela dispensé de travailler : donc pas de reconstitution bureaucratique, isolant de l'activité productrice et risquant de cristalliser l'organisme social, au lieu de le maintenir en permanent travail d'évolution et de progrès.

Ainsi se bâtit la société sur le plan de la C. G. T. et suivant ses principes d'autonomie. « A chaque degré de la C. G. T., dit M. Pouget, l'autonomie est complète : les Fédérations et Unions de syndicats sont autonomes dans la Confédération ; les Syndicats sont autonomes dans les Fédérations et Unions de syndicats ; les syndiqués sont autonomes dans les Syndicats. La Confédération n'est pas un organisme de direction, mais bien de coordination et d'amplification de l'action révolutionnaire de la classe ouvrière... Ici, il y a cohésion et non centralisation, impulsion et non direction. Le fédéralisme est partout et, à chaque degré, les organismes divers : l'individu, le Syndicat, la Fédération, sont tous autonomes. »

1. Page 273.

On ne peut décrire autonomie plus radicale du travailleur. A tous les degrés, il est son maître. De cet idéal absolu réservé au paradis cégétiste, la société bourgeoise peut-elle réaliser quelques traits? C'est ce que s'efforcent de tenter actuellement les partis ouvriers de tous les pays.

CHAPITRE VII

Participation des travailleurs à la gestion des entreprises dans la société capitaliste.

Les aspirations ouvrières à l'administration des entreprises s'étagent à un double degré : les moins exigeants demandent d'exercer un contrôle; les autres réclament une participation effective à la gestion et à la direction. Quelles en sont les formules de réalisation pratique?

Les schémas socialistes et syndicalistes de la société future que nous venons de passer en revue peuvent paraître bien chimériques : du moins, ils nous fournissent de l'avenir l'économie générale. De même, lorsque M. Rathenau (1) propose de transformer les propriétaires et les actionnaires en simples obligataires et de confier aux ouvriers l'organisation des usines, on se demande ce que donnera ce régime d'autonomie radicale; toutefois, on en conçoit facilement le dessein.

Les leaders ouvriers se rendent compte que ces projets ne pourront s'exécuter ni demain ni après-demain; or, dès aujourd'hui, ils veulent une part dans la conduite des affaires. Comment introduire dans le fonctionnement de l'entreprise capitaliste la cogestion ouvrière, et, à côté de l'autorité patronale, installer le pouvoir prolétarien de contrôle et de direction?

Ce n'est pas là un simple problème d'expropriation et de changement de propriétaire. Les ouvriers ont une vue simpliste quand ils s'imaginent que, pour accomplir la révolution, il suffit de renverser les patrons et de renvoyer ces « oisifs ». Dans beaucoup d'industries, par exemple dans le textile du Nord, l'employeur ne se contente pas de posséder l'usine, il la dirige, en assure la fortune par son travail personnel et ses décisions. Il fournit un labeur pénible, accablant, extrêmement utile à la prospérité de la fabrique, sans toujours profiter de la loi de huit heures. Il touche les bénéfices, c'est entendu, mais ses services de haute valeur « gagnent » une rémunération considérable.

1. *Das autonome Wirtschaft.*

Dans d'autres exploitations, par exemple les sociétés anonymes, il est vrai que le capitaliste n'est plus le chef et ne conduit pas les affaires; il en confie à un directeur l'administration tout entière et il lui suffit de passer à la caisse pour toucher les dividendes. Par là, nous voyons maintenant se distinguer des éléments qui souvent, confondus en une même personne, le patron, doivent être dissociés par une analyse rigoureuse : le propriétaire et l'administrateur.

L'administrateur joue le rôle prépondérant dans une entreprise : c'est son savoir-faire, ses qualités intellectuelles et morales qui sont le facteur fondamental du rendement collectif. Les ouvrages de M. Fayol (1) ont mis en relief et traduit en lois ce que pratiquaient depuis toujours les grands chefs industriels. D'après l'ancien directeur de Commentry-Fourchambault, les fonctions essentielles de l'administration sont nombreuses, délicates : prévoyance, organisation, commandement, coordination, contrôle. Ces procédés ne s'improvisent pas et ne se laissent point négliger sans entraîner pour les résultats financiers un dommage sensible, parfois la ruine. Il faut, dans toute affaire, un programme d'action, un tableau d'organisation qui le mette en œuvre; pour en maintenir, en grouper, en coordonner les principaux exécuteurs, des conférences régulières, fréquentes, doivent réunir les chefs de service. Et le succès ne pourra s'obtenir qu'à condition de respecter certains principes aussi nécessaires que les lois physiques : unité de direction et de commandement, discipline à la fois imposée et consentie, conservation et développement simultanés.

La tâche de l'administration est donc énorme. Un homme n'y peut suffire qu'aidé d'un état-major nombreux, actif, intelligent, bien en main. Il doit, pour commander avec compétence, être doué de capacités techniques, mais, comme il n'a pas à s'occuper du détail, comme dans les vastes sociétés un seul individu ne peut posséder les connaissances extrêmement variées de ses inférieurs, le chef doit surtout avoir une culture générale, des vues d'ensemble, une espèce de divination de l'avenir, de la hardiesse freinée par la prudence, une connaissance très fine des hommes, de l'autorité doublée d'équité : un ensemble remarquable de qualités du cœur et de l'esprit.

A la tête de chacun de ses services, l'administrateur placera un spécialiste; et c'est ici qu'apparaît dans l'usine un deuxième

1. Fayol : *Administration industrielle et générale* et *L'Eveil de l'esprit public*.

ordre de valeurs : les techniciens. Toute entreprise : fabrique, banque, hôpital, bazar, comprend un certain nombre de départements : le service technique chargé des opérations spécifiques de l'affaire (production, soin des malades...); le service commercial (achat de matières premières, conquête des débouchés); le service financier (recherche, gérance des capitaux); le service de comptabilité (statistiques, bilans, prix de revient...).

La maison du travail, qu'elle appartienne à un patron unique, à une société anonyme, à une coopérative ou à l'État, aura toujours trois étages; en bas les ouvriers, au milieu les techniciens, les administrateurs au sommet. Les proportions de l'édifice pourront changer; aux échelles agrandies ou réduites, sous les ornements plus ou moins compliqués, le plan restera toujours le même. L'usine patronale offre un dessin sobre et net : un patron directeur, des ingénieurs et chefs de bureaux; la main-d'œuvre. A l'extrême, l'immense entreprise intégrée des mines-aciéries surcharge tous les éléments du schéma : non seulement l'administration centrale englobe un nombreux personnel, mais elle se décompose en directeur général, administrateur délégué, conseil d'administration, commissaires aux comptes... Les grandes lignes de l'organisation ne sont pas bouleversées; mais la fonction suprême de direction se partage entre plusieurs titulaires.

Or, c'est de cette autorité directrice que les travailleurs réclament une part effective. Les trois étages de la production leur paraissent trop séparés et distants. Entre eux, il existe bien une communication, mais c'est pour permettre aux ordres de descendre : les locataires inférieurs veulent monter, eux aussi, dans les bureaux de l'administration, fièrement et non pas seulement par l'escalier de service; y jeter un regard, parler avec pouvoir de décision. Jusqu'à présent, seuls les travailleurs manuels avaient exprimé ces prétentions quelque peu révolutionnaires. Les ingénieurs, en contact plus étroit avec le chef, confiants de le devenir un jour, prenaient leur situation en patience. Voici que, maintenant, ils dressent, à leur tour, leur cahier de revendications; certains, même, font cause commune avec les ouvriers, et, se rangeant derrière un seul drapeau, celui du travail, tous, travailleurs manuels et intellectuels, réclament une participation à la gestion des entreprises.

CHAPITRE VIII

Participation des techniciens à la gestion des entreprises.

Un fait caractéristique de ces derniers mois est le grand nombre de syndicats de techniciens; le mouvement n'est pas récent, mais jamais il n'avait recruté tant d'adhérents, ni soulevé tant d'espoirs. Les unions nouvelles ne sont pas des associations amicales d'anciens élèves à but philanthropique, ni des associations scientifiques désintéressées; elles veulent être de véritables syndicats pour la défense professionnelle de leurs membres, de leur sécurité, de leur liberté politique et sociale, l'amélioration de leur traitement, l'action économique générale. Déjà se sont créés en France : le Syndicat des ingénieurs-dessinateurs, dessinateurs et calqueurs; l'Union des syndicats d'ingénieurs français; la Fédération des syndicats d'ingénieurs-chimistes, d'ingénieurs-électriciens et d'ingénieurs-chimistes; le Syndicat national des ingénieurs-mécaniciens, des ingénieurs de mines, etc... Spécialistes au courant des techniques les plus perfectionnées, plus proches de l'ouvrier, connaissant sa mentalité, ses aspirations, les ingénieurs se croient quelque peu qualifiés pour parler, sans négliger les droits et les susceptibilités des travailleurs, au nom du progrès scientifique, de l'organisation rationnelle de l'usine et de l'intérêt général. Mais ils entendent ne plus faire figure de sacrifiés entre patrons et prolétaires. Comme disait agréablement un d'entre eux à propos d'une grève bolchevisante : « Que devient, là-dedans, la gent dirigeante : ingénieurs et contremaîtres? Ils se trouvent sur la voie capital-travail, comme les chiens et les poules sur la grand'route où circulent les bolides automobiles. Ils battent de l'aile, se remuent vaguement, tâtonnent (1). Une politique nette se dessine parmi les ingénieurs syndiqués; entre le capital-argent et le capital-travail, réclamer pour le capital-intelligence une place officielle et honorable, « sa place »... » L'Union des syndicats d'ingénieurs français rêve même d'une réunion de tous les intellectuels (techniciens, professions libérales, fonctionnaires), C. G. T. de l'intelligence qui, de concert avec la C. G. T. ouvrière et la Confédération patronale de la production (C. G. P.), constituerait le véritable conseil économique national. Dès maintenant, l'Union demande que tous les ingé-

1. Du Crouzet : *Les Syndicats de techniciens : Ame française*, 16 août 1919.

nieurs spécialistes, indépendants des puissances d'argent, soient appelés dans les grandes commissions; elle compte entreprendre une campagne auprès des actionnaires des sociétés anonymes, si souvent sacrifiées à la finance, pour qu'ils exigent dans les conseils d'administration la présence de techniciens qualifiés (1). Les ingénieurs font remarquer que, de plus en plus, les financiers étendent, resserrent leur emprise sur le mouvement industriel (2). « Si l'on compare la production à une automobile en pleine course, toutes les pièces commandant la direction et la vitesse sont entre les mains d'une très petite minorité » et au premier rang de cette féodalité ploutocratique brillent les hommes de bourse et de banque. Il suffit, pour s'en convaincre, de voir quels sont les administrateurs de nos grandes affaires (3). « Il s'est formé à la tête des sociétés anonymes, écrivait dès 1895 M. A. Leroy-Beaulieu, une sorte de consorteria ou de franc-maçonnerie, dont les membres, parfois divisés en coterie hostiles, se retrouvent dans l'administration de presque toutes les entreprises. » Les banques créancières de ces maisons, émettrices de leurs actions et obligations, ont parfaitement le droit de suivre leur argent et d'exiger une représentation efficace dans la conduite de ces établissements; c'est hors de conteste. Le danger se trouve dans l'accaparement des forces industrielles d'un pays par des clans restreints et, en particulier, par des financiers (4). Dès lors, les affaires de commerce et de production risquent de se transformer purement et simplement en affaires de spéculation. Le développement d'une firme, l'extension des débouchés, la création de filiales... ne s'inspirent plus de nécessités ou d'utilités techniques et de l'intérêt bien compris des actionnaires; les rapports des administrateurs, les bilans, les comptes de profits et pertes ne se calquent plus sur la situation vraie de l'entreprise : la Bourse, le jeu de la hausse et de la baisse devient le principal facteur; telles actions industrielles perdent leur intérêt économique et, livrées à des manœuvres hardies et factices, deviennent comme la farine, l'huile, le sucre..., l'élément favori de la spéculation. Autant jouer sur le résultat des courses.

1. *L'Union des Syndicats d'Ingénieurs français : Ame française*, 6 décembre 1919. M. Archer fait la même demande au nom des Ingénieurs des Mines.

2. Renard : *L'Evolution industrielle depuis cent cinquante ans*, p. 206.

3. *Le Règne de l'argent (Revue des Deux Mondes)*, 15 février 1895).

4. Pour plus de détails : Cf. *Année sociale internat.*, 1914. *Action populaire*, p. 928.

Les ingénieurs ont raison de défendre la production industrielle contre la « boursification » du système économique. De nos jours, c'est le primat de la finance et, à juste titre, ils veulent rétablir l'équilibre, rendre aux facteurs techniques l'importance et la part qui leur revient dans la direction des entreprises. Le capital-argent a un rôle à tenir, les ingénieurs le reconnaissent : ils veulent seulement que ce ne soit pas une dictature et c'est ainsi que, rejoignant les partis avancés du prolétariat, des techniciens très modérés réclament une participation à la gestion.

Le mouvement syndical des ingénieurs est lancé; a-t-il des promesses d'avenir? Il en est à ses premiers pas et l'on ne peut prévoir sa carrière. Il se heurte à un gros obstacle. Ce ne sont pas tant les conflits inévitables avec les patrons et les financiers, qu'une difficulté d'organisation intime. Les techniciens sortent d'écoles très variées qui, souvent, se jalourent et se dédaignent entre elles; ils sont de conditions sociales très inégales, s'étageant de l'humble débutant, du chef d'atelier sans avenir, jusqu'aux directeurs d'industrie. Pour ainsi dire, automatiquement, une élite, par ses talents ou un coup de chance, s'élève aux plus hauts postes, se détache du corps des techniciens, en perd l'esprit et les intérêts pour passer au camp patronal. Rompre avec ces heureux parvenus, n'est-ce pas se priver du prestige de relations et de compétences précieuses? Garder parmi ses membres un représentant du capital menacerait l'homogénéité des aspirations et l'ardeur des revendications.

D'où, chez un groupe de techniciens, une autre tactique. Au lieu de garder vis-à-vis des ouvriers une attitude distante, plutôt hostile, et de s'opposer directement à certaines de leurs aspirations actuelles, ils vont à eux, font alliance et, la main dans la main, constituent le grand parti du travail intellectuel et manuel.

Aux États-Unis, cinq cents savants et techniciens employés dans les services gouvernementaux de recherches ou d'hygiène ont organisé une union de techniciens; affiliés par l'intermédiaire de la Fédération nationale des employés fédéraux à la Fédération américaine du travail, voilà des spécialistes qui deviennent de vrais trade-unionistes (1).

En Angleterre, dès 1917, se constitue à Cambridge l'« Union nationale des travailleurs scientifiques » qui, tous, doivent pos-

1. *Information ouvrière et sociale*, 24 août 1919.

séder un diplôme universitaire. En juin 1919, avec ses 600 adhérents (dont 30 membres de la Société royale et beaucoup de femmes), l'Union est sur le point de se fédérer avec l'Association nationale des chimistes-industriels (1.000 membres) et l'Association des ingénieurs des forces électriques (3.000 membres). Elle étudie le projet d'envoyer des délégués au Congrès de Trade-Unions (1).

En France, l'Union syndicale des techniciens de l'industrie, du commerce et de l'agriculture ne cache pas ses sympathies pour le mouvement ouvrier. Très compréhensive, elle ne fait pas appel aux seuls ingénieurs, mais aux chefs de services commerciaux, comptables, administratifs, et aux simples contremaîtres (2). Dans l'organisation économique, l'U. S. T. I. C. A. demande la gestion et le contrôle techniques et ouvriers. Son manifeste rappelle aux dirigeants de la production et des échanges, aux gouvernants qu'ils « ont l'impérieux devoir, pour créer l'ordre, de laisser à la technique et au travail la part de direction des affaires publiques et privées correspondant à leur importance dans la production... Aucun ingénieur, aucun homme d'affaires, aucun technicien ne croit possible, avec notre système actuel, administratif et gouvernemental, le formidable effort d'organisation et de production indispensable à l'industrie et au commerce français pour se relever ».

En conséquence, l'U. S. T. I. C. A. réclame la création rapide du Conseil national économique de la C. G. T., et, au sein de cet organisme, une place pour les « représentants des techniciens, qui forment les cadres véritables de la production ». Dès sa création, M. Jouhaux avait ouvert toutes grandes les portes de son Conseil national économique à la jeune U. S. T. I. C. A. Et comme M. Loucheur en avait appelé au témoignage d'un certain nombre de techniciens pour démontrer l'impossibilité pratique d'utiliser les poudreries d'État à des fabrications du temps de paix, M. A. Thomas demandait que ce jugement fût révisé par « nos techniciens », par des

1. *Westminster Gazette*, 18 juin 1919: *Les Travailleurs syndicalistes, Un développement nouveau du syndicalisme*.

2. Il est quelquefois malaisé de faire le départ entre le technicien qui ira au syndicat des techniciens et le praticien que réclame le syndicat ouvrier. D'après M. Ouvrard, dessinateur, dans *l'Information ouvrière et sociale*, 10 avril 1919, les ingénieurs-dessinateurs directeurs d'un service, donc dépositaires, d'une part, de l'autorité patronale, relèvent des Unions de techniciens. Ceux qui préparent ou guident le travail d'autres qui sont leurs collaborateurs, non leurs subordonnés, adhéreront aux syndicats de la C. G. T.

hommes « qui veulent servir, non pas des ambitions égoïstes de telle ou telle classe, mais les intérêts de la collectivité ». Dans son assemblée extraordinaire du 25 octobre 1919, quelques adhérents souhaitaient que l'U. S. T. I. C. A. adhérât à la C. G. T., et l'assemblée exprimait le désir que des pourparlers soient engagés avec cette organisation. En attendant, l'Union « constatant la carence du gouvernement dans la lutte contre la gabegie et la vie chère », décidait d'apporter son concours au Conseil économique du travail créé par M. Jouhaux. U. S. T. I. C. A. et C. G. T. ont donc partie liée.

La mise au point du mouvement des techniciens était nécessaire pour étudier, pièces en mains, la participation des travailleurs à la gestion des entreprises. De ces quelques pages, ressortent les faits suivants :

Travailleurs intellectuels et manuels, par l'organe de leurs syndicats, veulent une part dans le contrôle et la direction des usines. La grande majorité des ingénieurs présentent leurs revendications, sans liaison, plutôt en hostilité avec les organes ouvriers.

Un groupement actif de techniciens poussent leurs exigences en plein accord avec la C. G. T. Si l'U. S. T. I. C. A. prenait de grands développements et maintenait son harmonie avec le mouvement ouvrier, ce pourrait être, pour l'évolution du travail, un événement capital. On demande, et ce sont les deux points qui nous restent à étudier : cette cogestion ouvrière est-elle possible ? quelles en seraient les modalités ?

Les réponses cégétistes manquent de précision et leur programme fait l'impression de n'être pas encore au point ; mais on ne peut nier qu'une entente des travailleurs manuels et intellectuels leur faciliterait beaucoup l'étude du problème.

CHAPITRE IX

Participation des ouvriers à la gestion des entreprises.

Le Conseil économique du travail où s'est consacrée l'alliance de la C. G. T. avec l'U. S. T. I. C. A., la Fédération des Coopératives de consommation et la Fédération des Fonctionnaires affirme chez les leaders ouvriers des préoccupations réalistes et le sens des nécessités économiques : c'est un phénomène de la plus haute importance. Longtemps, les dirigeants révolutionnaires s'étaient perdus dans une idéologie puérile, sans contact avec les exigences de la vie industrielle.

Ils n'ont pas renoncé aux descriptions mythiques si puissantes sur l'imagination populaire, mais ils s'occupent à serrer de très près les problèmes de la production et à former les cadres techniques de l'usine cégétiste. Déjà, avant la guerre, M. Merrheim et ses collègues dénonçaient le malthusianisme économique de la métallurgie et de l'industrie française. On aimait à représenter le patron comme le pionnier entreprenant, le conquistador hardi. C'est le lion puissant qui, des restes de son repas, assure leur pâture aux carnivores du désert. Les chacals peuvent-ils se plaindre de ce que le maître de la chasse se réserve « sa part » ? Mais voici qu'ils reprochent au noble animal d'avoir vieilli dans l'abondance. Ils exigent qu'il rajeunisse ses ardeurs ou qu'il prenne sa retraite. Ils sauront bien se tirer d'affaire. Les ouvriers n'ont plus confiance dans la compétence du patron, ils trouvent qu'il gâte le métier, que, sous sa direction, le rendement est inférieur, que l'entreprise commune — la leur — périclité : « Comme héritiers directs du capitalisme, dit le 26 mai 1919 le rapport confédéral au troisième comité national de la C. G. T., notre devoir est d'aller au progrès, à la perfection de l'outillage, au développement complet de notre puissance de production. Une révolution qui s'établit sur une force de production vit et résiste victorieusement à tous les retours offensifs des mouvements réactionnaires. Une révolution qui doit faire revivre le goût du travail est organiquement affaiblie. » M. Merrheim ajoutait : « Diminuer la production serait un crime contre cette révolution vers laquelle vous tendez... J'estime qu'il faut avoir l'amour du travail et de la production. » Aux adversaires de la loi de huit heures, les chefs syndicaux observent qu'une organisation rationnelle des ateliers, le perfectionnement du machinisme, l'enseignement général et technique, des initiatives stimulées contre « la routine stérile et meurtrière, contre la restriction volontaire du rendement, rétablirait, sans surmenage de l'ouvrier, la prospérité industrielle ». C'est dans cet esprit que la Fédération des Métaux déclarait établir le contrat collectif de la Métallurgie et ses dérogations, en mai 1919 (1).

1. De son côté, le Comité des Forges (interview de l'*Illustration économique et financière*) rend hommage à la bonne volonté des délégués ouvriers : « Les délais, les dérogations, les conditions d'application qu'ils ont signés, témoignent qu'une juste compréhension des conditions du problème est acquise et que l'esprit des ouvriers était mûr pour l'essai loyal qui a été tenté. On y retrouve (et il faut s'en louer) le bon sens robuste, l'initiative assagie, la pondération propre à notre race. »

De leur côté, les Fédérations de Fonctionnaires prétendent défendre la marche de leurs services contre le sabotage des politiciens. Les employés de l'Enregistrement dénoncent le gâchis des finances publiques, et l'Association des Agents des Contributions directes établit que, pendant la guerre, le Trésor a perdu plusieurs milliards par la mauvaise organisation du Ministère. A leur tour, fonctionnaires et ouvriers reprennent l'hymne à la production.

Le 16 décembre 1918, le Comité confédéral de la C. G. T. adoptait comme programme minimum :

« La formule doit être pour la classe ouvrière : maximum de production dans le minimum de temps de présence pour un maximum de salaires. Pour le patronat : maximum de développement de l'outillage pour un maximum de rendement avec le minimum de frais généraux. Ces deux formules combinées doivent assurer une plus grande capacité de consommation à la nation tout entière... »

Partout, en France, en Allemagne, en Angleterre... en face des ruines accumulées par cinq ans de guerre, les travailleurs revendiquent avec fierté leur compétence et leurs responsabilités de producteurs. D'après eux, dans la lutte contre la vie chère, la bourgeoisie et ses gouvernants ont étalé leur impuissance au grand jour. Il faut appeler dans le conseil de l'État et dans la direction des entreprises privées les représentants économiques du travail. Il serait paradoxal de soutenir que, pendant la guerre et depuis l'armistice, politiques et chefs d'industrie ont été, pour le désintéressement et l'initiative intelligente, à la hauteur de leur tâche : elle était écrasante, il est vrai. Quels gages la classe ouvrière nous donne-t-elle de sa capacité à diriger les affaires ?

On ne peut nier que les grandes confédérations ont, parmi leurs leaders, des hommes de grande valeur : le maniement d'armées énormes à travers les pièges de l'adversaire, les jalousies de rivaux, les difficultés de toutes sortes, les tractations nombreuses, délicates, portant sur les intérêts vitaux de milliers de personnes ; les négociations de contrats collectifs engageant l'avenir d'industries nationales et entraînant des problèmes techniques très compliqués, exigent des dons intellectuels et moraux remarquables ; un secrétaire syndical doit être un meneur, un diplomate, un économiste, un chef. L'expérience ne peut manquer de développer chez tel ou tel d'entre eux quelques-unes de ces qualités. Diriger des banques populaires, des caisses

d'assurances aux rouages financiers complexes, des coopératives de consommation considérables, siéger aux côtés du patronat dans les grandes commissions nationales ; toutes ces fonctions nouvelles n'ont pu manquer d'exercer chez bon nombre d'ouvriers le sens des affaires. M. Ch. Mildé, ancien président du syndicat patronal des industries électriques, déclare avoir été frappé de la conscience et de l'habileté avec lesquelles des ouvriers délégués par leurs camarades administraient tout seuls la société de Secours mutuels établie dans ses usines.

Est-ce à dire que, dès à présent, les ouvriers croient pouvoir mettre les patrons à la porte de leurs fabriques, s'installer aux bureaux des directeurs et gérer l'affaire ? En dehors des extrémistes, les chefs syndicalistes eux-mêmes ne le prétendent pas : M. Keufer, prenant congé de la Fédération du Livre, après trente-cinq années de services éminents, faisait au Congrès de Nancy (1^{er} septembre 1919), ses dernières recommandations : « Avant de vouloir obtenir une part de gestion dans l'usine, il faut non seulement affirmer ses droits, il faut surtout acquérir les capacités techniques, les connaissances générales, respecter la discipline, accomplir les devoirs professionnels, être prêts à toutes obligations de solidarité qui subordonnent les satisfactions personnelles à la défense des intérêts généraux. » Et dans son discours-programme du 21 juillet, M. Jouhaux ne reconnaissait-il pas implicitement que les travailleurs ne sont pas encore à même d'assurer la marche des usines, lorsqu'il repoussait, au nom de la C. G. T., « la Révolution qui aboutit à la famine » ? Pour lui, la Révolution est, au contraire, « le long processus d'évolution qui peu à peu pénètre un système, l'action qui a sapé un régime et qui, dans le sein même de ce régime, a constitué l'organisme nouveau qui lui succédera ». C'est donc à l'intérieur du cadre capitaliste que, lentement, les ouvriers se formeront à leur tâche technique, et, à l'école des patrons, s'entraîneront à les remplacer.

Aussi bien, c'est la grande leçon que le bolchevisme et les insuccès de ses premières expériences ont donné au monde ouvrier ; Lénine s'est trouvé dans l'impossibilité radicale de poursuivre l'exploitation des usines avec les seuls prolétaires.

Il reconnaît au Congrès panrusse de mai 1918 qu'il a dû attirer des spécialistes bourgeois au moyen de traitements extrêmement élevés. Il ne pourra s'en séparer qu'autant que seront préparés les cadres gigantesques des spécialistes, des techniciens

dont on ne peut se passer... Sans le concours de ces spécialistes... le socialisme est irréalisable. » C'est la même profession de foi chez Eugène Varga, ministre du travail de Bela-Kun : « Dans les grandes entreprises, la direction technique ne peut être confiée aux commissaires de production, si bons prolétaires soient-ils; la production sans techniciens est impossible. »

Donc la C. G. T. ne compte pas instaurer, dès maintenant, la socialisation totale : les usines restent aux patrons; ils continuent à diriger, mais avec la collaboration des travailleurs. Quelles seront les modalités de cette cogestion ouvrière ?

Les manifestes socialistes ou syndicalistes revendiquent assez indistinctement pour le travail le contrôle des entreprises capitalistes ou une part de leur gestion et administration. La différence est cependant très importante. Qui dit contrôle nie, par le fait même, le pouvoir de décision ou de direction. Le contrôle est un organe de haute surveillance; il approuve ou désapprouve ce qui a été fait; il ne commande ni n'exécute. Les questions de légitimité ou d'opportunité mises à part, le contrôle est de réalisation plus facile que la participation à la gestion; il exige moins de compétences de tous ordres. Lorsque lord Weir, à l'ouverture de l'Exposition internationale de l'Olympia, recommande au patron de tenir des conférences fréquentes avec son personnel, de lui expliquer ses intentions, les changements adoptés, bien entendu il n'entend pas lui donner un droit de regard dans les affaires. Cependant si, mis en confiance, il expose dans les grandes lignes sa politique financière et économique, il entre dans une voie de collaboration intime, serait-ce nuire à la prospérité d'une maison?... M. J. Vilbois, un spécialiste de la science administrative, ne verrait pas d'objections à ce que « dans les conseils de contrôle remplaçant les pseudo-conseils d'administration actuels, les délégués du personnel balancent les intérêts capitalistes représentés par les délégués des actionnaires et formulent les desiderata ouvriers (1) ».

Nous voilà dans le vif de la question; tout système ouvrier ouvrant aux délégués des travailleurs les portes des assemblées générales, leur fournissent le moyen, par les explications spontanées des administrateurs ou leurs réponses aux questions complémentaires, de se renseigner sur la marche des affaires, la situation économique de la maison, les dividendes prélevés par le capital, les possibilités par le perfectionnement de l'outil-

1. *Ame française*, 26 juillet 1919.

lage d'un rendement supérieur et, par suite, de conditions de travail plus favorables : hausse des salaires, hygiène meilleure des ateliers... La révolution russe a établi une formule plus radicale qui, en outre des fonctions de contrôle, implique une ingérence des travailleurs dans la gestion de l'entreprise. La commission nommée par l'assemblée générale des ouvriers et employés de l'usine peut examiner la correspondance commerciale, la comptabilité, surveiller les ateliers, bureaux, magasins, assister aux séances des directeurs et les interroger sur toutes les questions relatives au contrôle; comme sanction, elle peut demander aux institutions régulatrices gouvernementales le séquestre de l'entreprise ou d'autres mesures de contrainte. De plus, elle assure l'organisation technique interne de l'usine. Ici, nous sommes en pleine participation à la direction.

Les syndicalistes ne cessent de réclamer la cogestion ouvrière; très rarement, il leur arrive d'en préciser les conditions pratiques. Pour beaucoup, c'est un mythe sublime qui les appelle en avant, une idée-force qui tend leurs énergies, mais c'est encore plus un sentiment qu'il est imprudent d'analyser, et, à enfermer cet idéal dans le cadre rigide de la vie réelle, on craint d'en rompre le charme; idole mystérieuse que l'on adore derrière un voile. « Le syndicalisme a pour but essentiel, dit le rapport des secrétaires de la Fédération postale (Congrès de Paris, août 1919) de compléter la liberté, la souveraineté du citoyen par la liberté, la souveraineté du producteur. »

« Pour l'avenir, affirme le programme minimum du Comité confédéral, la C. G. T. réclame pour le travail organisé la place qui lui revient dans la direction et la gestion de la production nationale. »

« L'heure sonne pour le capitalisme, ajoute M. E. Buisson (1), de se démettre d'un principat industriel désormais usurpé, et de partager le gouvernement économique avec ses collaborateurs salariés. Ce qui demande à naître, c'est la république économique sous une forme ou sous une autre. » Avec peu de variantes, cette formule se répète dans toutes les réunions syndicalistes; les commentaires pratiques en sont très rares et, en général, très généraux. Essayons, à l'aide des écrits cégétistes autorisés, d'en préciser quelques détails.

L'administration d'une affaire comporte un programme d'action, l'organisation technique, financière, commerciale, l'éta-

1. E. Buisson : *Opinions syndicalistes, Information ouvrière et sociale*, 29 juin 1919.

blissement des prix de revient, l'évaluation et le partage des bénéfices entre tous les collaborateurs. Lorsque la classe ouvrière demande voix au chapitre dans la direction d'une entreprise, elle entend bien ne pas se contenter d'émettre d'humbles avis que le patron, à sa guise, suivra ou rejettera. Le travailleur ou son délégué ne veut pas être un donneur de conseils plus ou moins écouté ou ridicule. Il ne prétend point être le seul maître certes. Le stade actuel laisse le patron à la tête de sa maison, mais l'ouvrier veut prendre sa part de la direction, part réelle avec voix délibérative, jouant un rôle efficace dans la conduite de l'usine.

Capital et travail se réuniront-ils dans les mêmes mains, sous les espèces de la coopérative de production? Collaboreront-ils sous la forme moins parfaite de la société ou de la régie intéressée à cogestion ouvrière? « Les moules où se coulera la société de demain, dit M. E. Buisson, ne seront ni rigides ni limités en nombre; la spontanéité de la vie économique en fondra chaque jour de nouveaux. »

Les Congrès de la C. G. T. se sont exclusivement occupés, pour le détail de la cogestion ouvrière, des services publics ou des très grandes administrations telles que les chemins de fer.

« Nous voulons transplanter dans les services nationaux, écrit M. Glay, de la Fédération des instituteurs, les principes démocratiques du régime politique. Nous ne reconnaissons plus de valeur à l'autorité qui s'impose autocratiquement, parce que cette autorité n'est ni professionnelle, ni compétente... Pour nous, la collaboration entraîne la suppression de la hiérarchie... Nous sommes tous chefs et agents d'exécution sur le même plan de travail et l'autorité qui s'impose n'est déterminée que par la compétence... A chacun selon ses capacités, à chaque capacité selon ses œuvres; voilà pour nous le principe d'une administration simplement honnête (1). »

Les instituteurs doivent exiger pour leur statut légal une sorte de caractère contractuel, l'établissement d'un vrai contrat collectif de travail après consultation des associations et syndicats intéressés. Ce serait déjà une conquête énorme, mais insuffisante... Nous demandons, nous, instituteurs, la collaboration, une grande part d'autonomie et de responsabilité. Aux côtés de tous ceux qui, artistes, journalistes, intellectuels, ont pour mission l'éducation populaire, le syndicalisme doit, à la place de l'État, prendre la direction de l'enseignement primaire.

1. *Information ouvrière et sociale*, 9 octobre 1919.

Après divers essais de congrès mixtes entre instituteurs et syndicats ouvriers à Lyon 1908, Marseille et Angers 1910, le Congrès de la C. G. T. (Lyon, septembre 1919), puis le Congrès des instituteurs de Tours, sur le rapport Zoretti, déclare « périmé » le système d'enseignement de la III^e République, système qui n'a su que se substituer au dogme de l'Eglise, et qui s'est préoccupé simplement de maintenir la classe ouvrière sous la tutelle de la classe bourgeoise. Le Congrès donne ensuite les caractéristiques du programme d'instruction et d'éducation à établir par collaboration des syndicats et de la Fédération de l'enseignement : armer l'homme en vue de son rendement pour une production générale maximum ; il recommande un recrutement rationnel des cadres techniques et, pour cela, l'institution dans chaque école, d'un conseil de direction formé de l'ensemble des maîtres et des délégués des pères de famille, ouvriers et paysans ; institution au siège des unions locales et départementales, de commissions ayant pour but d'adapter le programme au milieu, d'organiser des concours pour un enseignement syndicaliste à la fois général, professionnel et social.

Les premières lignes se dessinent d'un plan de gestion ouvrière ; en dehors de l'État, l'école et l'instruction sera dirigée par un comité mixte de pères de famille et de maîtres.

Le Congrès des fonctionnaires, porte-parole de 350.000 adhérents, est aussi catégorique. Rien à faire avec le régime démocratique de notre Constitution, qui comporte comme plaie dans son sein le triple vice de l'incohérence, de l'incompétence et de l'irresponsabilité.

« Les fonctionnaires, écrit *l'Enregistreur*, organe des agents de l'enregistrement, sont las de subir le discrédit de l'administration... Ils découvrent ceux qui, derrière eux, ont la responsabilité et le pouvoir de décision, refusant une solidarité qui n'a jamais existé entre les serfs de la plume et les manitous politiques. » Pour organiser rationnellement les services publics, en assurer le rendement intensif, « que les fonctionnaires se saisissent de la gestion des pouvoirs publics », conclut le Congrès du 5 juillet 1919.

Comme mesures pratiques, les fonctionnaires demandent à faire partie des conseils de discipline, d'avancement, des comités techniques et des commissions chargées de réorganiser les services en vue de réduction du personnel. La Fédération postale (Congrès de Paris, août 1919) exige la collaboration du

prolétariat à la commission du travail, constituée pour lutter contre l'apathie des bureaux. Le Conseil d'administration des P. T. T. devra être composé par tiers des délégués de l'Administration, du personnel et de la clientèle, représentés par un ou plusieurs membres des syndicats ouvriers à désigner par la C. G. T. Les comités techniques ou commissions de travail seront réformés sur la base d'une collaboration permanente et paritaire.

Les fonctionnaires des Finances réclament une participation si étendue à la gestion de leur département qu'elle pose un problème politique de haute portée. L'A. G. des percepteurs de France dénonce à la nation l'impossibilité où ils se trouvent d'assurer le recouvrement des impôts. L'A. G. des contributions indirectes au Congrès de Marseille (juin 1919) demande, dans l'intérêt public et pour la bonne marche du service, un droit de regard sur les finances de l'État; et, à la Chambre des députés, la commission de législation fiscale adopte le projet de constituer auprès du ministre des Finances, une sorte de conseil technique composé, entre autres membres, de délégués de l'Association des contributions directes, et chargé d'examiner tous les projets d'ordre financier venant de l'administration centrale. M. Klotz a refusé ce « conseil de tutelle ». Donner aux fonctionnaires un droit de codécision, non seulement sur leurs conditions de travail, mais sur l'organisation même de services qui sont de première importance pour le fonctionnement de l'État et assurent la vie nationale; leur concéder, avec un projet de loi allemand, le droit de présenter des projets de loi, et, ainsi que le porte une proposition socialdémocrate, le droit de les défendre devant le Parlement en qualité de représentants du Gouvernement, n'est-ce pas bouleverser la base de notre régime politique, dissoudre l'exécutif en un fonctionnarisme omnipotent, supprimer la responsabilité, devant le peuple souverain, de ministres enchaînés par leurs bureaux? Un contrôleur le remarque avec beaucoup de sens à propos des revendications de ses collègues français pourtant limitées : « Il y a là une ingérence de l'exécutif sur le législatif, ou plutôt, l'ingérence d'une collectivité exécutive constituée hors de toute règle hiérarchique, et en appelant au peuple souverain, en raison seulement de sa compétence professionnelle et de l'unanimité de ses vœux (1). »

La participation des travailleurs à la direction des grandes industries n'entraîne pas de difficultés constitutionnelles; elle

1. *Information ouvrière et sociale*, 11 mai 1919.

n'en est pas moins de très grave conséquence pour la prospérité nationale. Longtemps, les syndicalistes se sont contentés de dire « la mine aux mineurs, les voies ferrées aux cheminots ». On pouvait faire ainsi le tour de toute l'économie nationale sans jeter grande lumière sur le problème; mais comme en certains pays : Allemagne, Angleterre, États-Unis, la classe ouvrière pousse avec acuité la socialisation des services publics, elle a été obligée de proposer des plans plus étudiés.

Actuellement, la formule de cogestion, adoptée par le monde du travail, qu'il s'agisse de la C. G. T., du projet Plumb (chemins de fer aux États-Unis), du rapport Sankey (mines de charbon anglaises), ou des lois allemandes sur les syndicats de potasse et de houille... établit pour l'exploitation des richesses d'intérêt général la triple collaboration des propriétaires (ce peut être l'État), des travailleurs et des consommateurs, sous le contrôle des pouvoirs publics (1).

A ce point de vue, la loi allemande sur l'industrie de la potasse est très instructive. La direction générale de cette industrie est confiée à un conseil impérial de trente spécialistes, dont huit ouvriers, cinq patrons, quatorze membres choisis par le gouvernement d'empire, suivant des règles précises, parmi les employés ou exploitants d'usines ou d'organisations agricoles consommatrices de potasse. La production de la potasse est remise à un syndicat dont font également partie des travailleurs. L'État fixe les prix.

Il y a des projets qui ne donnent pas au public une représentation aussi caractérisée : l'État prétend défendre ses intérêts. En octobre 1919, M. Claveille, afin de coordonner l'action des réseaux, constitue un « Comité provisoire d'exploitation » et un « Comité technique du matériel de la traction » avec pleins pouvoirs de décision dans les questions déterminées par le décret. Ces comités comprennent l'un et l'autre treize membres dont trois représentants du personnel désignés par le ministre.

Les cheminots anglais, dans leur campagne en faveur de la nationalisation des railways, demandent que, dès maintenant, des travailleurs fassent partie des Conseils d'administration. Il est vrai que, pour eux, c'est une étape provisoire, et, dans leur plan définitif, les consommateurs seraient représentés dans la direction des voies ferrées.

Pour nous résumer : dans la grande industrie, en vue d'assurer aux prolétaires une participation réelle à la gestion,

1. Voir l'analyse de ces lois et projets dans la deuxième partie.

les leaders ouvriers proposent d'introduire des délégués de la main-d'œuvre dans les Commissions ou les Conseils d'administration proprement dits chargés de diriger la marche de ces vastes organismes. Évidemment, une représentation du travail, fût-elle largement comprise, n'exigerait pas de forts contingents, et on ne peut nier qu'on pourrait trouver dans l'armée syndicale les compétences nécessaires à ce rôle de premier plan. Le textile est une des industries les plus délicates par les fluctuations brusques de la matière première, les difficultés des débouchés et la concurrence acharnée qui laisse aux prix un jeu très étroit. Cependant un président de Trade-Union pouvait dire sans exagérer, en 1891, à la « Labour Commission » : « Nous connaissons jour par jour le prix de vente du fil, nous connaissons la marge que laisse ce prix. Nous connaissons jusqu'à un centième de penny le prix de détail; nous connaissons le tantième d'amortissement que réclame le capital fixe. » Dans les autres branches de la grande industrie se rencontrent également des syndiqués très au courant des lois et des faits économiques. Mais, jusqu'à présent, il ne s'est agi que d'affaires très concentrées. Dans les entreprises particulières de ces immenses services publics ou de ces sociétés colossales, comment décentraliser la cogestion ouvrière, comment l'organiser dans chacune des exploitations, ou dans les fabriques isolées? La C. G. T. ne s'est pas attaquée à ce côté du problème, cependant capital pour l'avenir de l'institution. Elle ne l'a pas serré de près et s'est contentée de déclarations générales. Dans les usines autonomes de plusieurs centaines d'ouvriers : tissages, filatures, papeteries, produits chimiques, dans les grosses maisons de manutention, le haut commerce, la banque, les bazars, pour ne pas nous arrêter aux artisans et aux magasins de détail, comment établir matériellement la participation des travailleurs à la direction des entreprises? Comment en assurer un fonctionnement harmonieux?

Suivant la méthode de la grande industrie? Le travail pénétrera dans les Conseils d'administration? Y siégera avec voix délibérative? Mais étendre sans limite le champ d'activité de la cogestion ouvrière complique terriblement le recrutement des compétences intellectuelles et morales. M. Francq (1) affirme « qu'avec le concours des techniciens, la main-d'œuvre peut assurer la production, c'est-à-dire la vie de la nation; qu'en fait, dans l'ordre actuel, si la gestion de la production est presque

1. *Journée industrielle*, 17 septembre 1919.

toujours entre les mains exclusives des représentants du capital-rendement, c'est-à-dire entre les mains d'intermédiaires, le directeur, c'est-à-dire un technicien, avec ses collègues des services techniques administratifs, commerciaux, comptables, sans oublier la main-d'œuvre, est le véritable artisan de la prospérité des entreprises. » Toutefois, le secrétaire général de l'U. S. T. I. C. A. reconnaît l'existence de patrons-techniciens assurant eux-mêmes la gestion de leur entreprise. Dans certaines branches, le textile entre autres, ils sont même très nombreux, déploient une activité considérable, surtout dans la partie commerciale et financière de leur maison. Actuellement, a-t-on sous la main un personnel capable de partager avec eux la direction de la fabrique ? Et sous quelle forme, ouvriers et techniciens réaliseraient-ils cette participation ? En envoyant des délégués au Conseil d'administration ? Passe pour les sociétés anonymes, mais la très grande majorité des usines françaises sont des propriétés privées, tout au plus des sociétés en nom collectif ou en commandite.

Le 1^{er} juillet 1919, l'« Association française pour la Protection légale des Travailleurs » émettait le vœu que les syndicats ouvriers réclament en France comme à l'étranger, outre de meilleures conditions de travail, un droit de contrôle sur les entreprises ou, du moins, une participation à la gestion de celles-ci. « Dans toute entreprise occupant au moins cent ouvriers ou employés, surtout si elle était dirigée par une société anonyme, l'Association déclarait désirable un comité composé des représentants du chef d'entreprise, du personnel dirigeant et technique, du personnel ouvrier et employé de l'un ou l'autre sexe. » L'Association parle de participation ouvrière à la gestion, elle étend la compétence du comité à toutes les questions qui intéressent le rendement et le développement de l'industrie : conditions du travail, œuvres de prévoyance sociale, et, suivant le rapport de M. Fagnot : problèmes techniques (Utilisation des matières premières, méthodes industrielles, transformations d'outillage, encouragement aux inventions); affaires commerciales (rendement de l'entreprise, débouchés...); seuls, sont exclus, et d'une manière catégorique : la gestion financière (emploi du capital, bilans...) et le choix du personnel. Mais l'Association stipule nettement que le Comité aura un caractère uniquement consultatif. Il est cependant intéressant de retenir le cadre et la composition de ce comité recruté parmi les trois facteurs de la production : exploitants, techniciens, main-

d'œuvre. Quelles fonctions attribuer à ce comité, comment en assurer un fonctionnement harmonieux et efficace?

L'Allemagne, depuis le 9 novembre 1918, ne parle que de socialisation, de démocratie économique, de fabrique constitutionnelle : syndicalistes et socialistes exigent dans l'usine l'égalité parfaite de tous les producteurs, réclament que patrons et ouvriers, collaborateurs d'une même œuvre, participent avec les mêmes droits à la direction et aux profits de la maison ; bref, qu'ils soient mis sur le même pied. La grande pensée du régime, ce sont les conseils à tous les échelons de la production industrielle, et, en particulier, à l'étage inférieur, les « conseils d'exploitation » (Betriebsräte).

Or, dans le projet de loi, leurs droits extrêmes sont de réclamer le bilan et le compte de profits et pertes, d'envoyer un ou deux membres au conseil de direction, de demander des informations, de donner des avis sur la marche des affaires, de consulter la comptabilité : contrôle très étendu, certes, que les partis modérés trouvent exorbitant et qu'ils ont réussi à rayer du projet définitif. Toutefois, ce ne sont pas là des droits de gestion proprement dits. Les conseils ont surtout des fonctions de contrôle, ils enregistrent et ils surveillent.

Le système autrichien d'Otto Bauer va plus loin : Les Conseils ont le pouvoir d'astreindre l'exploitant à les convoquer pour les mettre au courant de sa politique générale de direction et de travailler eux aussi à perfectionner l'organisation de l'usine (1).

Le rapport Sankey auquel se sont ralliés les représentants des mineurs, propose l'institution dans chaque exploitation houillère d'un conseil minier local composé du directeur, du sous-directeur, de l'administrateur commercial, de quatre ouvriers et de trois membres élus par le conseil minier de district. Entre autres fonctions, le conseil devra chaque quinzaine signaler au ministre et au conseil minier de district toute diminution de production et ses causes. Ce n'est pas encore la gestion ouvrière, mais un contrôle sévère avec recours contre le patron, auprès d'une autorité hiérarchique, au sein de laquelle sont représentés les mineurs et qui, elle, a un droit précis de décision : le conseil de district administre l'extraction et la répartition du charbon, l'ouverture des puits, nomme tous les hauts chefs des exploitations minières.

La Révolution russe, du moins dans la première période,

1. Fischer : *Sozialistische Monatshefte* : Mouvement syndical, 19 mai 1919.

favorise encore davantage l'autorité prolétarienne à l'usine. L'assemblée générale des ouvriers et employés de l'entreprise assure l'organisation technique de l'affaire avec l'aide, si elle la juge utile, d'un conseil d'experts, de statisticiens, d'ingénieurs... Elle détermine les stocks de matières premières, l'outillage, le personnel, le combustible nécessaires au fonctionnement et, au besoin, à l'extension de l'usine, concourt au calcul des prix de revient. Sur tous les points de sa compétence, les décisions de l'assemblée lient le patron. Toutefois, les instructions des Soviets sont formelles : le patron garde seul la direction de sa maison pour tout ce qui en regarde la marche et les questions financières, et les Soviets prétendent officiellement donner des instructions sur le « contrôle » ouvrier.

Arrivés au terme de ce long voyage, nous n'avons point rencontré de plan ferme, cohérent, précis, de participation ouvrière à la gestion proprement dite des entreprises. Tous les projets étudiés s'arrêtent à mi-route, hésitants. Les conseils russes, après une carrière de quelques mois, ont été condamnés par leurs résultats désastreux, et Lénine a dû imposer à l'industrie désorganisée, ruinée, la forte centralisation de l'étatisme.

De l'analyse des fonctions administratives des programmes proposés, il ressort qu'une participation effective à la gestion des entreprises postule voix délibérative et non pas simplement consultative dans les questions intéressant la vie et la prospérité d'une affaire. Certains projets, celui de M. Fagnot entre autres, désireux de sauvegarder les droits essentiels et l'indépendance du patronat, proposent de limiter la compétence des représentants ouvriers et de leur interdire toute intervention dans le choix du personnel, l'emploi du capital et les mouvements de profits et de pertes. C'est sage tant que les délégués des travailleurs n'auront pas acquis une solide éducation économique. Peut-on espérer en rester indéfiniment à cette étape et ne pas être entraîné à une collaboration complète des éléments ouvriers ? Lorsqu'ils réclament une part de gestion, les membres des syndicats entendent bien revendiquer l'exercice d'un droit et non pas une faveur patronale. Ils ne dissimulent point qu'ils veulent, à l'école du capitalisme, s'entraîner aux fonctions d'une entreprise ouvrière autonome et, dans l'organisation actuelle de l'industrie, déposer le germe victorieux de la démocratie intégrale. Admis aux conseils de direction, est-ce que les délégués de la main-d'œuvre se laisseront interdire de

s'immiscer dans le choix des hauts employés et dans les conflits particulièrement graves qui pourraient s'élever au sujet des renvois? M. Fagnot recommande de mettre le comité mixte au courant des méthodes de travail, de l'utilisation des matières premières, du rendement de l'entreprise, de la vente des produits. Dès lors, surtout lorsqu'il s'agit de sociétés anonymes astreintes par la loi à des comptes rendus, des rapports publics, y a-t-il intérêt, possibilité de refuser au comité mixte la communication du bilan et des mouvements de profits et pertes? Presque tous les problèmes soumis aux délégués ont une répercussion financière et, pratiquement, leur donnent un droit de regard dans la comptabilité et la caisse de l'entreprise. C'est d'ailleurs ce qui attire le plus de curiosité de la main-d'œuvre, jalouse de garantir sa part dans le produit de l'établissement. On comprend que le patron, bailleur de fonds, veuille se réserver « l'emploi du capital à son gré ». Mais y a-t-il moyen de faire « sa part » à la gestion ouvrière, de la cantonner dans une tâche inférieure? Par exemple, les représentants des travailleurs proposeront un renouvellement d'outillage, une extension des ateliers, des débouchés. Si vraiment l'opération peut « payer », le propriétaire, société ou individu, pourra-t-il longtemps s'obstiner à ne pas faire un appel de fonds, à augmenter le capital investi? Car dans le comité mixte, les deux éléments antagonistes ne peuvent se séparer : ils sont enchaînés l'un à l'autre par un mariage indissoluble. Le plus sage est de s'entendre, vu qu'il y a souvent peu de chances d'obtenir une représentation ouvrière plus accommodante. Tôt ou tard, après une étape fort longue peut-être, les travailleurs exigeront d'être traités sur un pied d'égalité dans l'emploi du capital, quitte même à le réduire au rôle secondaire d'obligataire.

En ce qui concerne l'accession des ouvriers à la direction des entreprises, pour le moment, la solution paraît être cherchée dans l'établissement de conseils d'administration ou de comités mixtes, où seraient représentés, avec pouvoir de décision, tous les facteurs de la production : exploitants, techniciens, employés, main-d'œuvre. La South Metropolitan Gas Co de Londres s'est ralliée à cette formule après une longue expérience. Sur neuf directeurs, deux sont élus par les ouvriers, un par les employés de bureau. En outre, un comité paritaire a charge de l'organisation et des conditions du travail. Lord Robert Cecil, l'homme d'État anglais, a été frappé, comme avocat-conseil de la Compagnie, des heureux résultats de la collaboration

ouvrière, et, récemment, il déclarait à un correspondant de la « Chicago Tribune », vouloir l'étendre à toute l'industrie, par des mesures adaptées à chaque profession. L'honorable ministre reste dans une prudente imprécision.

Mais des comités disparates peu homogènes permettront-ils l'unité de direction absolument indispensable à la marche d'une entreprise? M. Francq a confiance que les techniciens et la main-d'œuvre pourront assurer la prospérité des sociétés les plus complexes. Les conceptions larges, les vues lointaines, les facultés d'organisation seraient assurées, soit; mais l'harmonie des volontés et des programmes? Travailleurs intellectuels et manuels sont tous des « exploités ». Ils sauront s'entendre pour se passer de l'« exploitateur » commun. Pendant combien de temps? Les ingénieurs sont séparés profondément des ouvriers par leurs habitudes de pensées, de vie, leur classe sociale, souvent par leur origine. En dehors de l'U. S. T. I. C. A., les syndicats d'ingénieurs récemment fondés sont opposés aux revendications de la C. G. T. et à la cogestion ouvrière : cependant ce sont les efforts les plus hardis pour se dégager des intérêts exclusivement personnels et s'éveiller aux questions économiques et sociales. Au conseil d'administration, les travailleurs risquent fort de se trouver, en face du patron et de ses ingénieurs, une minorité sans action. Est-il possible d'organiser ce parlement d'affaires sur la base d'une représentation loyale des intérêts et de ménager à toutes les classes de production une intervention efficace dans le pouvoir de décision? Il existe sans doute des sociétés constituées par des groupes rivaux : ce n'est pas un élément de succès. Souvent l'un d'eux affirme son hégémonie, et en tout cas, il s'établit une entente de fait, sinon c'est l'échec, parfois la ruine. Or, l'accord se fera bien difficilement dans des comités où la participation ouvrière se sera imposée de force. Les patrons s'y résigneront-ils jamais de plein gré? Les plus habiles feront contre mauvaise fortune bon cœur et chercheront à rattraper dans les réalités de l'administration, ce qu'ils auront dû céder en bloc. Les ouvriers seront-ils de taille à se défendre contre les finesses, les roueries de spécialistes qui les accableront de termes techniques, les noieront dans des rapports et des statistiques savamment truqués et rédigés dans une langue mystérieuse pour la plupart d'entre eux? « Il faut, dit Noske, que les gueulards de vingt ans cessent de croire qu'ils pourront gouverner dans des sociétés montées avec des millions. » Chaque usine pourra-t-elle fournir une élite ouvrière

douée, non seulement de bon sens et d'honnêteté, ce sont des qualités courantes de notre race, mais de connaissances techniques et commerciales? Il est vrai que tous les administrateurs d'une entreprise ne sont pas des ingénieurs ou des négociants. Ils se partagent les multiples départements de la société. Il en est même qui se contentent de toucher les jetons de présence. Encore, faut-il que les dirigeants capables aient le sens des affaires, qu'en dehors de leur spécialité, ils puissent saisir les répercussions sur le prix de revient et les résultats financiers d'une réforme dans l'outillage, le choix des matières premières, les méthodes d'achat ou de vente. Faute de cette ouverture d'esprit, l'ouvrier s'obstinera dans des objections étroites, désastreuses pour l'entreprise. Souvent, ne s'en laissera-t-il pas imposer par le patron, gagner par des procédés de flatteries et d'avances calculées et, tout en prenant des airs d'importance, sera-t-il plus qu'un témoin impuissant et un organe d'enregistrement?

Les travailleurs prétendent participer à la gestion des entreprises : il importe qu'ils se montrent à la hauteur de la tâche assumée, et prennent à cœur l'intérêt général de l'usine. Ne se borneront-ils pas à pousser leurs avantages particuliers : la hausse des salaires? C'est l'histoire des conseils d'ouvriers russes et leurs exigences désordonnées furent une des principales raisons de leur suppression. Ils ont tué la poule aux œufs d'or, mais, encore une fois, la masse ouvrière a-t-elle reçu une éducation économique assez étendue pour fournir une élite capable de comprendre son bien-être propre en fonction de la prospérité nationale? Codirecteurs d'une affaire avantageuse, les travailleurs saisiront-ils la nécessité de réserves importantes? N'exigeront-ils pas que, sans retard, les bénéfices soient totalement répartis entre tous les éléments de la production? Car, bien entendu, la cogestion doit se compléter de la participation aux bénéfices, sous une forme ou sous une autre, et voilà un fait dont les conséquences sont capitales pour l'avenir du prolétariat et de ses revendications collectives. Quelle perspective pour l'unité et la vigueur de son action! Il est à prévoir que dans le quatrième état se formeront des classes capitalistes d'un genre nouveau; surtout aux débuts de la cogestion ouvrière, où les capacités du prolétariat seront peu nombreuses, les administrateurs-délégués de la main-d'œuvre se perpétueront en charge et tendront en fait à constituer une catégorie très originale, les députés économiques, les

« hommes d'affaires » du prolétariat. L'expérience, le contact avec les nécessités d'une exploitation industrielle feront tomber les intransigeances ; vite, ils seront suspects à leurs mandants (1). C'est le reproche adressé à tous les leaders par les foules impatientes de toucher les avantages promis.

« On entend dire dans les masses ignorantes, se plaint M. Merrheim, que les dirigeants de la C. G. T. sont vendus au patronat et au Gouvernement ! » Que sera-ce lorsque les codirecteurs ouvriers, pour assurer les amortissements et les réserves, refuseront de hauts salaires immédiats. Toutes les affaires ne sont pas également prospères. Il en est de florissantes : administration habile, rente naturelle, richesse de filon, facilités d'exportation, emplacement avantageux : les causes sont très variées. Si l'usine doit son effort à ce que la main-d'œuvre a choisi des représentants expérimentés, circonspects, intelligents, conciliants, c'est justice qu'elle soit récompensée de son élection judicieuse. Au cas où l'entreprise est redevable de ses succès à des avantages naturels, voilà une nouvelle forme du capitalisme. D'une façon comme de l'autre, se forme au sein du prolétariat une double classe : les riches et les déshérités. Les heureux viseront à consolider leur fortune et leurs privilèges, c'est la vieille histoire des coopératives de production où les actionnaires ne consentent pas à recevoir parmi eux les nouveaux venus, et les maintiennent à l'état de simples ouvriers. Dans les maisons florissantes, naîtra parmi les travailleurs un égoïsme sacré, un « patriotisme » d'entreprise. Les syndicalistes ont déjà prévu le danger, et les députés socialistes s'opposaient à l'application de la loi Chéron aux exploitations minières, parce qu'elle créerait entre les mineurs des sociétés

1. La méfiance presque inévitable des ouvriers à l'égard de leurs délégués à la direction de l'entreprise sera une autre raison très grave pour laquelle les travailleurs voudront maintenir dans leur force entière les organisations syndicales. M. Webb, dans l'*Industrial Democracy*, page 818, envisage la continuation des trade-unions dans le régime collectiviste. D'après lui, il y aura fatalement conflit entre les travailleurs manuels et les directeurs de l'industrie, quels qu'ils soient : capitalistes, fonctionnaires salariés, représentants élus des coopératives, des municipalités ou de l'Etat. Les ouvriers, incompetents pour le choix de l'outillage, des procédés, ont même des préjugés en faveur de telles machines, de telle méthode, de telles équipes, sans plus se soucier si cette organisation satisfera ou non les désirs des consommateurs qui, cependant, restent le facteur suprême. Les chefs d'industrie, de leur côté, ont, pour objectif permanent, de faire baisser le prix de revient, fût-ce au détriment des salaires et des conditions de travail. Ce sera donc aux syndicats de maintenir à sa hauteur le *Standard of life*. Que de luttes en perspective entre les secrétaires de syndicats et les ouvriers-administrateurs.

riches et leurs frères moins favorisés, un antagonisme fatal à l'unité du prolétariat. Ce serait un coup terrible à l'organisation syndicale qui, même dans ce nouveau régime industriel, resterait indispensable pour l'éducation économique des dirigeants ouvriers et pour tenir la main à l'exercice loyal de la cogestion dans l'universalité des entreprises. La paix sociale, aussi bien, ne serait-elle pas mise en danger par l'armée des mécontents qui réclameraient leur tour à la distribution des richesses, et ne sera-ce pas le cycle indéfini de Révolution, que nous promet le pessimisme aigu de M. Rathenau dans la « terre promise des États Socialistes » ? « Derrière chaque mouvement révolutionnaire victorieux, s'en lève un nouveau, représentant une négation encore plus radicale que le précédent. Derrière les révoltes de la noblesse, voici celles de la bourgeoisie, puis les révolutions sociales. Derrière le quatrième état triomphant se lève le cinquième, derrière lequel le sixième déjà se montre... La haine la plus sauvage survivra dans le camp de ceux qui sont liés de la plus étroite solidarité, c'est-à-dire, entre les travailleurs manuels et les travailleurs intellectuels, entre les chefs et les hommes de troupe. Cette haine sera d'autant plus irréconciliable, que chacun aura le champ libre pour s'élever et que personne n'aura plus l'excuse d'être une victime d'un ordre mondial et économique transcendant (1). » Sommes-nous voués au règne des ignorants, des gueux et des déclassés ? Le fait est qu'en Russie, le contrôle ouvrier a souvent établi la domination des manœuvres sur les spécialistes. Dans nos pays occidentaux, en France, particulièrement, le peuple, d'un bon sens très ferme, a le respect naturel des compétences. Faut-il penser que, réalisée à temps dans le calme d'une évolution lente, la participation progressive des travailleurs à la gestion des entreprises pourrait échapper ou résister à ce vent de folie ?

Pour briser l'égoïsme des privilèges, des syndicalistes proposent de réserver la part ouvrière dans les bénéfices extraordinaires à une caisse collective de la profession, ou même de la classe ouvrière entière. Le remède est radical, au point qu'il risque de détruire chez les travailleurs tout désir de gestion ouvrière. « Aujourd'hui, constate M. Merrheim au Congrès national de la C. G. T., où tout le monde veut de l'argent, l'idéal, l'affranchissement, ne le n'iez pas, cela, on ne le comprend plus, on n'en veut plus... Vouloir de l'argent, toujours de l'argent, beaucoup d'argent, c'est la corruption de la société humaine. »

1. Rathenau : *Terre promise (Zukunft)*, 1^{er} novembre 1919.

Ce que l'on prône, c'est une politique du ventre. Les revendications de dignité, on en parle beaucoup ; en fait, elles passent après la question salaires. Lorsque dans un congrès, un orateur réclame pour le travail sa part au contrôle et à la gestion des entreprises, quand il proclame que le prolétariat est majeur, à la hauteur de toutes les tâches, et que le patronat doit cesser sa tutelle humiliante, reconnaître la collaboration entière des travailleurs, les ouvriers applaudissent avec enthousiasme. Ils sentent passer en eux un frisson de fierté, un orgueil de classe. Que, par extraordinaire, un patron leur fasse l'offre loyale de les admettre à la direction de son usine, ils hésitent ; à plusieurs reprises, ils ont refusé. Les Trade-Unions ont rejeté la proposition du gouvernement anglais de leur remettre un des chantiers nationaux. Le personnel de l'Ebbw Vale Steel, Iron and Coal Co, n'a pas voulu envoyer des représentants des organisations professionnelles intéressées dans le Conseil d'administration, ainsi que le demandait la Société : même attitude à la fabrique des machines Wentzki (Prusse occidentale) qui, à des conditions très favorables aux ouvriers, avait l'intention de se transformer en coopérative.

Les milieux syndicalistes eux-mêmes ne montrent pas grand enthousiasme à s'entraîner à leur rôle de producteurs indépendants. Le 11 novembre 1919, à Paris, le citoyen Perrot, de l'Union des Syndicats, développait le programme de la C. G. T. et, en particulier, l'effort à faire par les travailleurs pour être à même, le jour venu, de prendre la succession du capitalisme dans la direction de la production ; « mais à ma grande désillusion, ajoute le rédacteur, M. A. Lhermitte, je fis la remarque pénible du peu d'attention apporté par le nombreux auditoire. Il y eut des murmures et des signes d'impatience. On cria même à Perrot qu'il eût à quitter la tribune. Sans doute, on attendait la chaude parole de Vaillant-Couturier et Lefebvre qui eurent un beau succès. Quel désintéressement, cependant, lorsqu'il s'agit d'étudier la réalisation pratique du programme de transformation sociale (1). »

On peut conclure, sans parti-pris, que la masse ouvrière ne se sent pas encore mûre et n'éprouve pas d'enthousiasme pour un bouleversement radical de l'organisation économique : Vaguement, elle se rend compte que cette réforme avantagerait certainement une élite de travailleurs et de secrétaires syndi-

1. *La Bataille : Feuille commune*, 23 novembre 1919.

caux, que ce serait sans doute pour le prolétariat un profit matériel et une conquête de dignité d'imposer ses pairs aux Conseils d'administration. Mais le parlementarisme lui a déjà causé tant de déboires et de désillusions que cette nouvelle forme de démocratie représentative, réclamée avec une si belle ardeur par les leaders et les manifestes, laisse quelque peu indifférente la foule inorganique des salariés. Celle-ci vit au jour le jour ; en lutte continuelle avec les duretés de l'existence, elle aspire à plus de sécurité vis-à-vis des malheurs qui l'assaillent : ce n'est pas pour ajouter de nouvelles responsabilités et courir des risques supplémentaires. L'administration d'une maison est un inconnu redoutable que les ouvriers aperçoivent de loin dans l'appareil intimidant des bureaux, et qui leur en impose. Ils se sentent incapables de ces tâches compliquées et ils se trouveraient dépaysés, perdus au milieu de gens d'un autre monde. De lui-même, l'homme du peuple est facilement un être accablé, résigné à son sort, de peur de tomber dans un mal plus grand. Il accepte que des camarades énergiques secouent son apathie et l'entraînent presque malgré lui vers des formes de vie plus relevées. Mais, longtemps encore, les masses ouvrières se contenteront d'un régime économique qui assure au travailleur et aux siens un salaire vital dans des conditions de travail vraiment humaines, et, d'elles-mêmes, elles ne demanderont à leurs forces syndicales que l'amélioration progressive de cette organisation sociale.

DEUXIÈME PARTIE

RÉALISATIONS

RÉALISATIONS

La première partie a essayé d'exposer les conceptions que les milieux sociaux les plus divers se faisaient de la participation des travailleurs à la gestion des entreprises. Schématisant des théories très disparates et souvent imprécises, nous espérons ne les avoir point mutilées ni violentées pour les faire entrer de force dans des catégories artificielles.

Afin d'arriver à une idée plus riche et plus nette, nous avons, à maintes reprises, fait allusion à des lois ou à des institutions déjà existantes, et cherché à en tirer l'idée inspiratrice et la philosophie. Il serait utile de revenir sur ces faits et de les étudier plus en détail. Ce sera le but de cette deuxième partie qui, sans prétendre à une énumération exhaustive, passera en revue les principales réalisations de la cogestion ouvrière dans les grands pays industriels, particulièrement la Russie et l'Allemagne, très riches en expériences récentes. A l'occasion, seront également signalés des projets de loi à la veille d'être votés, ou des programmes de réformes soutenus par de larges mouvements d'opinion.

La première partie a catalogué les aspirations ouvrières à la collaboration, suivant qu'elles s'étendaient au gouvernement de la nation, au domaine de la profession ou, d'une manière plus restreinte, aux entreprises particulières. Il serait fastidieux de replacer dans ce cadre uniforme l'étude des divers pays. Nous nous contenterons, sans en accuser les contours, d'en suivre les lignes générales.

RUSSIE

A l'occasion du deuxième anniversaire de la Révolution, les Soviets lançaient une proclamation à l'univers : « ... La naissance des Conseils, en Russie, se caractérise comme le début d'une vie nouvelle. C'est entre le passé et l'avenir de l'humanité une

borne ; une nouvelle vie de liberté commence. Aujourd'hui, dans le monde entier, les regards des masses travailleuses se tournent avec espoir vers les soviets russes et vers la dictature des Conseils. »

Déclamation et phraséologie révolutionnaires ! Sans doute, mais où tout n'est pas pure rhétorique. Nous avons vu que la catastrophe russe avait éveillé dans le prolétariat universel des espérances illimitées et un intérêt passionné. « Lors des dernières élections, note un candidat parisien, dans les réunions tumultueuses des faubourgs, notre voix était le plus souvent couverte par celle de la foule en délire qui nous disait : « Mais parlez-nous de la Russie, parlez-nous de la Révolution russe », comme si de toutes ces convulsions pouvait sortir pour elle la vie heureuse et rêvée. Et pas une voix, une seule fois, n'est sortie de cette foule pour nous dire : « Parlez-nous de l'Alsace. »

Amis et adversaires des soviets voient souvent le gouvernement de Lénine à travers leurs sentiments exaltés. Nous voudrions essayer d'en indiquer les grandes lignes à l'aide des documents officiels russes, des articles socialistes et des livres qui s'imposent un vigoureux effort d'impartialité. Nous ne nous occuperons pas des réformes agraires qui nécessiteraient sur l'histoire de la Russie au XIX^e siècle des développements considérables.

Fin octobre 1917. — Les Bolcheviks renversent Kerensky et fondent le Conseil des commissaires du peuple, sous le contrôle du Congrès des soviets des Délégués ouvriers, soldats et paysans. Ces quinze commissaires, nouveaux maîtres de l'immense Russie, sont presque tous des intellectuels, anciens étudiants des Universités, et appartiennent aux classes des fonctionnaires ou de la bourgeoisie aisée. Tous ont donné des gages de leurs convictions révolutionnaires et passé des années dans les bagnes de la Sibérie.

Dès 1904, les bolcheviks « majoritaires » de la fraction russe de l'« Internationale » ont affirmé contre les « mencheviks » l'absolue nécessité, au jour de la Révolution triomphante, de rompre totalement avec la bourgeoisie, même auxiliaire du coup de force, et, pour les intérêts propres de la classe ouvrière, de travailler à une transformation sociale complète sur les bases du programme socialiste.

Victorieux, les bolcheviks se mirent à exécuter leur programme. C'était d'ailleurs la tactique la plus habile pour gagner les paysans et les ouvriers à leur cause et les lancer contre

toute réaction, même contre les résistances modératrices des puissants adversaires de gauche.

« Camarades, ouvriers, soldats et paysans et tous les travailleurs, disait Lénine le 5 novembre 1917 (A. S.) au nom du Conseil des Commissaires du peuple, prenez sur place tout le pouvoir entre vos mains. »

Dans l'ordre politique, c'est l'accaparement total et direct de l'autorité par les organisations primaires des paysans, des ouvriers et des soldats. Il s'agit de créer une « nouvelle démocratie prolétarienne pour remplacer la démocratie bourgeoise et le parlementarisme ».

Triomphant, le prolétariat est dans « la nécessité d'écraser par la force la résistance de la classe qui a perdu l'hégémonie, et d'établir sa dictature ». « L'essence du pouvoir soviétiste, déclare Lénine au premier congrès de l'Internationale communiste (mars 1919) (1), c'est l'organisation de masse des classes mêmes qui étaient sous le joug du capitalisme, c'est-à-dire des ouvriers et des demi-prolétaires. » Tous ceux qui exploitent le travail d'autrui sont privés impitoyablement du droit de suffrage et des libertés de presse et de réunions. Pour fonder l'ordre révolutionnaire, tout pouvoir législatif et exécutif aux soviets et à eux seuls. »

Voilà la théorie : dictature du prolétariat, mais du prolétariat tout entier. « En fait, disent les *Sozialistische Monatshefte* (2), les élections réelles ne sont plus, elles sont une farce. » Lénine et Trotsky désignent de leur propre autorité le président du Congrès panrusse; et, le 12 décembre 1918, les représentants du parti socialiste révolutionnaire russe et des paysans révolutionnaires adressent à la *Ligue des Droits de l'homme* la déclaration suivante : « Les électeurs ne peuvent plus envoyer dans les soviets, non seulement les socialistes, mais même les députés « indépendants », n'appartenant à aucun parti, la dictature absolue du parti bolcheviste s'appuyant sur une armée mercenaire et définitivement établie (3). »

Nécessité temporaire, affirme Trotsky à un reporter des *Chicago Daily News* (1^{er} novembre 1919). « Voilà deux ans que la guerre nous empêche de mettre sur pied une société nouvelle et d'appliquer nos idées démocratiques. La dictature du prolétariat est presque entièrement la conséquence de cette guerre.

1. *L'Humanité*, 29, 30, 31 juillet 1919.

2. 17 novembre 1919, p. 1053.

3. *Bulletin de la Ligue*, 1^{er} février 1919, p. 153.

Dès la fin du conflit, la liberté de la presse sera rétablie, en même temps que les autres libertés. »

Les Bolchevistes, au reste, ne se complaisent pas dans une jouissance oisive du pouvoir : Lénine, avec une ferveur de doctrinaire, travaille fébrilement à la transformation de l'organisme économique. On peut distinguer deux stades de son œuvre : celui du contrôle ouvrier et celui de la nationalisation.

Il ne peut s'agir ici que d'étudier les réformes, principalement dans des textes officiels. Quels en sont les résultats effectifs ? Il est à peu près impossible d'en avoir une idée d'ensemble, même approchée. Nous sommes très mal renseignés sur la Russie, car presque tous les documents et témoignages doivent passer à travers une double censure contradictoire : celle des soviets et celle des gouvernements antibolchevistes. On voit ce qu'il peut filtrer de vérité. Aussi, ferons-nous surtout état des aveux bolchevistes. D'ailleurs, les lois n'ont jamais eu de vertu omnipotente. Que sera-ce dans l'immense Russie où l'apathie, l'indépendance anarchiste des individus, les distances énormes opposent au pouvoir central une force d'inertie incalculable.

Le contrôle ouvrier. — D'abord, les bolchevistes n'innovent pas, à proprement parler, et ne font guère que consolider légalement, étendre le régime instauré par l'initiative populaire sous Kerensky. L'usine n'est pas confisquée brutalement, mais les employés et ouvriers reçoivent une large part de direction. Dès le 26 octobre, le Congrès des soviets des D. O. S. déclare : « Le nouveau pouvoir assurera la remise gratuite des terres des gros propriétaires, des apanages, des monastères aux comités paysans, défendra les droits des soldats en procédant à la démocratisation complète de l'armée, établira le contrôle ouvrier sur la production. »

Nous n'entrerons pas dans les réformes agraires ou militaires. « Pour l'ensemble du problème économique, affirme Lénine au Congrès des soviets de l'Économie nationale, moins il faudra recourir à l'appareil gouvernemental, plus fortes seront les organisations économiques telles que celles des soviets de l'Économie nationale, dont l'avenir est directement proportionnel à une organisation toujours plus parfaite de la production socialiste. »

La première charte du travail fut « les instructions sur le contrôle ouvrier », préparées par une commission de représentants du Comité central exécutif des soviets des D. O. S. P., du soviet panrusse des Unions professionnelles, du centre pan-

russe des comités de fabriques et d'usines, et de la section économique du soviet des D. O. S. de Moscou. Les instructions ont paru aux *Izvestias* (journal officiel du 9 décembre 1917). Elles visent toutes les entreprises occupant au moins cent personnes. Pour les autres, elles sont directives. Le propriétaire de l'usine a seul la direction de l'entreprise pour tout ce qui regarde sa marche, son fonctionnement, les questions financières. Le contrôle ouvrier n'y participe pas; mais le propriétaire doit accepter à ses côtés, rémunérer une commission de contrôle nommée par l'assemblée générale des ouvriers et employés de l'entreprise, et dans laquelle peuvent être élus des ouvriers, des employés, des techniciens. Cette commission est l'intermédiaire obligatoire entre les ouvriers et l'administration; de plus, elle assure l'organisation technique interne de l'entreprise avec l'aide, si elle le juge utile, d'un conseil d'experts, d'économistes, de statisticiens, d'ingénieurs...; elle détermine les stocks de matières premières, l'outillage, le personnel, le combustible nécessaires au fonctionnement et à l'extension de l'usine. Elle établit le règlement de discipline des ouvriers, concourt au calcul des prix de revient, surveille l'exécution des décisions des organes gouvernementaux touchant l'achat et la vente des marchandises. Les décisions de la commission sont obligatoires pour le propriétaire lorsqu'elles tendent à assurer la possibilité de remplir les buts sus-énoncés. Dans cette vue, la commission peut examiner la correspondance commerciale, la comptabilité, surveiller les ateliers, bureaux, magasins, assister aux séances des directeurs et les interroger sur toutes questions relatives au contrôle; elle peut soulever devant les institutions régulatrices gouvernementales la question du séquestre de l'entreprise et d'autres mesures de contrainte.

La commission de contrôle, au moins deux fois par an, rend compte de sa mission à l'assemblée générale des ouvriers et aux organes supérieurs du contrôle ouvrier. En effet, au-dessus de la commission de contrôle de chaque entreprise, simple agent exécutif, se trouve la commission de contrôle et de répartition de l'Union professionnelle de la branche industrielle à laquelle appartient l'entreprise considérée. Ses membres sont élus, moitié par les commissions de contrôle de toutes les entreprises d'une même branche industrielle, moitié par l'assemblée générale de l'Union professionnelle. Ils peuvent être choisis parmi les ingénieurs, statisticiens... La commission de contrôle et de répartition peut proposer aux organes régula-

teurs gouvernementaux de l'économie, la fermeture d'entreprises pour désobéissance des ouvriers à ses décisions, ou pour une meilleure utilisation de l'outillage, du combustible...

On peut porter plainte contre tous actes de la commission de contrôle et de répartition au conseil de contrôle ouvrier de la région. Au sommet de cet édifice se place : le conseil panrusse du contrôle ouvrier, puis les autres organes régulateurs gouvernementaux dans le domaine de l'économie nationale.

Dans ce système, le patron reste propriétaire de son usine, il en assure la marche, le fonctionnement, mais sous le contrôle extrêmement étroit de son personnel. En fait, il est à peu près réduit au rôle de bailleur de fonds, lourdement grevé par les frais de la commission ouvrière, les allocations de chômage, les versements d'assurances.

Dans l'intention du gouvernement bolcheviste, le régime ne devait être « qu'un premier pas sur la voie du transfert complet de tous les moyens de production et de transport en propriété de la république ouvrière et paysanne des soviets (1) ».

Rapidement, surtout à la suite des résultats désastreux du contrôle ouvrier, les soviets s'engagèrent dans la voie de la nationalisation, et le mouvement fut si complet que maintenant M. Sokoloff, député de la Constituante, se croit autorisé à parler « d'une nouvelle politique ouvrière du gouvernement des soviets (2) ».

La nationalisation. — Dès le 14 décembre 1917 (A. S.), devant l'hostilité, la grève des employés de banque, le Comité central des D. O. S. P. se disait contraint de fusionner les banques privées avec la banque d'État. Le 14 juillet 1918, un nouveau décret proclamait propriétés d'État une série d'entreprises capitalistes. Au cours de la même année, une enquête du Comité directeur de l'industrie cotonnière préparait la nationalisation de quatre-vingt-douze sociétés au capital de 400 millions de roubles environ (3), le commissariat pour le commerce et l'industrie devait présenter un projet pour la nationalisation de la fabrication des wagons et locomotives (4), du naphte et sous-produits, du commerce extérieur russe et

1. *Constitution de la république socialiste fédérative des soviets de Russie, adoptée par le cinquième Congrès panrusse des soviets.* Librairie du parti socialiste, 1919. Ch. 23 c.

2. *Europe nouvelle*, 16 août 1919. *La Nouvelle politique agraire et ouvrière du gouvernement des Soviets.*

3. *Information : Supplément économique et financier*, 23 août 1918.

4. *Nachrichten für Handel : Industrie und Landwirtschaft*, 23 mars 1918.

au mouvement coopératif. « Il y a un an environ, dit M. Milioutine (1), la Russie soviétiste comptait 36 % d'entreprises nationalisées. A l'heure actuelle, 90 % de l'industrie grande et moyenne est nationalisée, ainsi que le déclare le bolchevik Rikoff au Comité central exécutif (2).

D'où la nécessité d'une réglementation détaillée sur la gestion des usines nationalisées. Après quelques ébauches (décret du 5-18 décembre 1917, du 3 janvier 1918... (3), le journal du gouvernement ouvrier et paysan du 7 mars 1918 publie un document très important divisé en trois parties. La première détermine le fonctionnement interne des usines; la deuxième, la direction centrale de chaque branche d'industrie; la troisième, la procédure de la nationalisation.

Le 18 décembre, avait été créé le Conseil supérieur de l'Économie nationale, institution économique suprême, responsable devant le Conseil des commissaires du peuple. Chargé de concentrer la vie industrielle entre les mains du prolétariat et à son profit, il étudie et applique les mesures les plus propres à organiser la production, la répartition des produits, il coordonne l'action des diverses institutions : commissariats, ligues industrielles, anciens cartells (Prodougol, Prodameta) nationalisés ; confisque, réquisitionne, donne des directives obligatoires. Dirigé par un bureau de quinze membres, le Conseil supérieur se compose du Conseil de contrôle ouvrier pour toute la Russie, des représentants de tous les commissariats du peuple ; enfin (avec simple voix consultative) de personnalités désignées à raison de leur compétence.

A ses côtés, depuis juin 1918, le Congrès général des Conseils régionaux d'économie populaire a été investi du pouvoir législatif en matière industrielle, commerciale ou sociale, et du droit de vote sur les décisions des commissariats du peuple.

Quant aux conseils économiques régionaux formés des collègues élus par les unions professionnelles, les comités d'usines, les comités agraires, les représentants des coopératives, des directions techniques... ils appliquent dans leur ressort les règlements du Conseil supérieur, surveillent les comités d'usines, gèrent les entreprises confisquées. Ses membres s'occupent de l'approvisionnement et de la répartition, de l'organisation technique et financière, du travail et de la statistique. C'est le Con-

1. *Les Bolcheviks, Vie économique*, 1919, n° 49.

2. *Vie économique*, n° 146.

3. Labry : *L'Industrie russe et la Révolution*, pp. 140-147.

seil supérieur d'Économie nationale qui, par un comité spécialisé, étudie les demandes de nationalisation et décide souverainement. Pour chaque industrie nationalisée, fonctionne près du Comité de nationalisation du Conseil supérieur, une direction centrale composée par tiers : des représentants des ouvriers et employés de l'industrie envisagée, — des représentants de l'administration centrale politique et économique, — des représentants des organisations scientifiques et du personnel technique supérieur. Cette direction répartit les commandes, calcule les prix de revient, fixe les prix de vente, détient le monopole de l'importation et de l'exportation. Pour chaque entreprise nationalisée, elle nomme un commissaire représentant du gouvernement, et deux directeurs : l'un technique, donnant les instructions pour la bonne marche de l'affaire, l'autre administratif, assisté d'un conseil administratif, ayant, seul, pouvoir de décision. Ce dernier conseil se compose du directeur, des représentants du conseil local des unions professionnelles, du Soviet..., des représentants des ouvriers, des employés, du personnel technique supérieur. Les représentants des ouvriers ne peuvent dépasser la moitié du nombre total des membres du conseil d'administration. Tout le personnel, sous peine de renvoi, s'engage à un travail consciencieux.

Le conseil d'administration économique est donc calqué sur le comité de contrôle ouvrier de l'usine patronale. Il donnera les mêmes résultats désastreux. Au temps de Kerensky, le ministre du Commerce, Konovalof, industriel fort connu pour ses idées libérales, avait sanctionné, par la loi du 23 avril 1917, les comités d'usines nés spontanément après la Révolution de février, dans le but de s'occuper des intérêts professionnels et de la discipline dans les ateliers ; mais il avait donné sa démission plutôt que de leur accorder, avec ses collègues socialistes, les pouvoirs de contrôle et de répartition. « C'était, disait-il, étant donnée la réalité russe, une utopie. » Les événements ne donnèrent que trop raison à Konovalof contre Skobelev. L'anarchie provoquée par les conseils ouvriers des usines patronales ou nationalisées entraîna une telle chute du rendement industriel, que le gouvernement dut en venir à une centralisation étatiste très étroite, et même aux concessions capitalistes.

« Dans les premiers jours de la Révolution, raconte M. Petit, ami du parti socialiste-révolutionnaire russe, demeuré en Russie de septembre 1916 à avril 1918 (1), il existait une

1. *Bulletin des Droits de l'homme*, février 1919, p. 123.

bonne volonté indiscutable parmi les ouvriers, les intellectuels et les bourgeois. Un ingénieur, révolutionnaire de conviction, me disait avec enthousiasme que ses ouvriers étaient venus à lui comme il était allé à eux, les mains tendues, et qu'ils se déclaraient prêts à instituer une discipline étroite du travail à l'usine. » Mais déjà sous Kerensky, la désunion éclata. N'était-ce pas inévitable dans des entreprises où le patron est obligé de subir la collaboration d'un personnel exalté par la Révolution triomphante ? Telle usine de Kolonna (sur la ligne Moscou-Kazan) occupant 5.000 ouvriers, est administrée par un comité de trois personnes : un ouvrier, un ingénieur, un directeur. Une fabrique de drap fin de Domodedova a à sa tête un comité d'ouvriers à qui le propriétaire rend visite de temps à autre pour les aider de ses conseils. Dans les usines nationalisées, propriétaires et directeurs ne peuvent rentrer qu'après avoir été élus par leur personnel ; et quand on est obligé de garder les anciens directeurs et techniciens, les ouvriers sont « protégés » par un comité sans lequel ne peut être prononcé de renvoi (1).

Avec de la bonne volonté mutuelle, la situation est déjà extrêmement délicate. Or, les propagandistes s'évertuent à exciter les travailleurs : « Le patron, l'ingénieur, voilà l'ennemi (2) ! » Les conflits se multiplient, l'entente devient de jour en jour plus laborieuse, notamment à cause de l'instabilité des Soviets. Les ouvriers n'ont-ils pas obtenu les hausses de salaires, les pensions exigées ? Les conseils sont renversés, généralement au profit des éléments extrêmes. « Dans chaque grande usine, raconte le rapport de M. F... (3), le gouvernement bolchevik avait institué des détachements de gardes-rouges pour lutter contre le mouvement réactionnaire. Composés des ouvriers paresseux ou aventureux, ils donnèrent dans tout le Donetz le signal de l'anarchie. » Le président du comité de la mine dirigée par M. F..., fait et défait, revolver au poing, les élus du conseil d'usine, exige le vote des solutions les plus violentes, grèves continuelles, hausses de salaires indéfinies. M. F... doit discuter avec des ouvriers à moitié ivres (4). Surpris

1. Ces renseignements sont empruntés à la *Collection anglaise de rapports sur le bolchevisme russe*. Edition abrégée des *Rapports parlementaires*, 1919.

2. M. Petit : *Bulletin des Droits de l'homme*, 1^{er} février, p. 125.

3. Labry : *L'Industrie russe et la Révolution*, p. 184.

4. Deux jours avant, les ouvriers avaient eu l'autorisation d'acheter pour 100.000 roubles de vodka, provenant d'un magasin de Lougansk, que son propriétaire liquidait par crainte du pillage. Quelques heures avaient suffi pour ramasser cette somme élevée.

par l'énergie de l'orateur, ils demandent quatre jours pour préparer une réponse. Sur ces entrefaites, Samarine téléphone au directeur l'ordre de se rendre au poste pour y être fusillé comme un chien de contre-révolutionnaire. Arrêté, M. F... ne doit son salut qu'à une bataille entre gardes-rouges et ouvriers, revendant pour le seul meeting des ouvriers le droit de juger leur directeur. Le tout se termine par une expulsion de M. F... Les ouvriers deviennent les maîtres absolus et, sur leur seule signature, touchent les sommes dues par le monopole des charbons et les comptes-courants en banque. A la première tentative d'établir un ordre quelconque, la foule menace ses élus de les fusiller.

Même anarchie à Moscou et à Petrograd, sous les yeux du gouvernement prolétarien. A l'usine de Tserbakof, entreprise suisse, située à quinze kilomètres au sud-est de Moscou, la direction suisse, raconte un contremaître de retour à Berne, est complètement réduite à l'impuissance. Aucun document établi par elle n'est valable sans la contresignature du Conseil des ouvriers. Comme la fabrique doit payer aux malades leur salaire entier, pour de vagues indispositions, les ouvriers se font reconnaître par le médecin; et parce que le Soviet leur donne systématiquement gain de cause, celui-ci se borne à enregistrer les déclarations de ceux qui se présentent. Il suffit qu'un homme prétende que le travail assigné le fatigue trop pour que le Conseil décide aussitôt de lui adjoindre un aide.

Pratiquement, la direction de l'usine n'a plus droit de gestion. Elle exécute simplement les décisions de la Commission de contrôle. Et celle-ci, par un glissement fatal, tend à passer au pouvoir de la masse, à défendre contre les travailleurs qualifiés les manœuvres qui sont le nombre. « Il s'est créé, avoue un organe officiel « la Commune du Nord » (30 mars 1919), dans le sens propre du mot, une véritable dictature des travailleurs manœuvres; à l'heure actuelle, on constate au sein du prolétariat une lutte très sérieuse entre deux tendances diamétralement opposées. Une partie du prolétariat, supérieure en nombre, liée au point de vue moral et matériel au village, se trouve au point de vue économique dans un état d'esprit anarchique. Elle n'est point liée à la production et n'est pas intéressée à son développement. La seconde partie comprend les ouvriers industrialisés luttant pour les méthodes nouvelles de la production. »

Cette partie du prolétariat est composée d'ouvriers haute-

ment qualifiés (1). L'égalisation des salaires, au moyen de l'application du principe de la majorité des voix dans la direction des usines et d'une politique soi-disant démocratique, oblige les meilleurs éléments de notre prolétariat à partir à la campagne (2) pour pratiquer l'industrie familiale, ne pouvant rester dans les casemates poussiéreuses et saccagées qu'on nomme les usines.

La société prolétarienne devait se fonder sur un sentiment très vif de solidarité. Le vieil égoïsme s'est affirmé avec passion, et le contrôle ouvrier qui devait représenter et sauvegarder l'intérêt général, ne se soucie guère que des appétits individuels. Aux ouvriers de Poutilof, dont le rendement était bien inférieur au plan de fabrication du Conseil supérieur de l'Économie nationale, le Soviet de Petrograd envoie « un dernier avertissement ». Les intérêts de l'État doivent passer avant ceux des groupes particuliers. Au nom des intérêts des prolétaires, le pouvoir des Soviets force les individus à se soumettre à sa volonté (2).

En fait, depuis que le patron a disparu, les ouvriers considèrent l'usine comme leur bien : ils en retirent le maximum d'avantages immédiats, multiplient le personnel, augmentent les salaires et s'adjugent des allocations de chômage. L'usine de Dr... étant fermée faute de combustible, les ouvriers exigent leur paie six mois d'avance (600.000 roubles, environ, par mois). Ils resteront à l'usine, chauffés et logés aux frais de la Société, et verront après six mois s'il n'y a pas moyen de travailler. Si on ne les paie pas, ils vendront tous les stocks. Défense au personnel supérieur de partir.

L'anarchie et la révolte de l'égoïsme contre la vie collective est encore plus inconcevable dans les chemins de fer : M. Labry nous en donne, comme témoin, des exemples extraordinaires (3) : « En janvier, pendant que je traversais la Finlande en pleine guerre civile, le mécanicien du train, bolchevik convaincu, s'arrête... et déclare qu'il fait trop froid pour continuer à marcher... Il va s'attabler au buffet. Les voyageurs forment un Soviet dont ils m'élisent président, avec mission d'apitoyer notre mécanicien... Seul un billet 100 roubles Romanof, produit d'une

1. M. Sokoloff fait remarquer, d'après le compte rendu de la Conférence des ouvriers délégués de Pétrograd, « un fait qui est probablement peu connu des camarades socialistes français » : Les ouvriers qualifiés, dans leur grande majorité, n'appartiennent pas au parti communiste. Ils restent dans les rangs des différents partis socialistes : Socialdemocratemenchevik et socialiste révolutionnaire.

2. *La Commune du Nord*, 16 août 1918.

3. *L'Industrie russe et la Révolution*.

quête parmi nous, lui redonne assez de courage pour nous amener à la frontière suédoise. En mai, un de mes camarades est abandonné dans son wagon par des employés désireux d'être moins lourdement chargés pour arriver plus rapidement à une réunion!... Sur la ligne Moscou-Koursk fonctionnent deux comités ennemis qui s'accusent mutuellement de contre-révolution et éditent simultanément des ordres contradictoires : « Les employés, dit M. Tioumeneff, réduisent les tronçons de traction continue, accordent vingt-quatre heures de repos aux mécaniciens et aux conducteurs après parcours, refusent systématiquement de donner des locomotives, écartent le personnel administratif (1). »

« Chaque employé, conclut M. Labry (2), se considère comme le propriétaire de sa locomotive, de son appareil, de son bureau, et il en dispose au mieux de ses intérêts à lui. On cite le cas de plusieurs gares qui se sont déclarées autonomes, où les employés vivent des pots-de-vin qu'on leur donne pour laisser passer les trains sur la section dont ils sont maîtres, et des billets qu'ils distribuent. »

Dans de pareilles conditions, on devine ce que peut être le rendement industriel. Les statistiques sont accablantes (3). D'après le rapport du Conseil de l'Économie nationale de Moscou, le nombre des exploitations industrielles en activité tombe de 681 (1917) à 173 (1919). Dans le gouvernement de Novgorod, 75 % des grandes usines s'arrêtent; dans la région d'Olonestzk, 70 %. Sans doute, la fermeture de beaucoup de fabriques est due à une concentration très énergique. Ainsi, le Congrès des ouvriers tanneurs décide en mars 1919 de supprimer les entreprises petites et moyennes au profit des grandes, la difficulté des approvisionnements en faisant une nécessité absolue. Presque toutes les petites tuileries du gouvernement de Sarator (environ 500) sont fermées; seules fonctionnent encore dix-neuf grandes et quelques moyennes exploitations; mais dans les entreprises concentrées et intégrées elles-mêmes, la production a baissé dans des proportions significatives. Dans des houillères de l'Oural, en 1918, l'extraction du charbon diminue de 6 fois 1/2, en comparaison du nombre des chauffeurs de fours de

1. *Revue Industrie et Commerce*, 11 novembre 1917.

2. *Op. cit.*, p. 200.

3. Il faut noter toutefois que l'année 1916 avait été, avec l'aide des Alliés, une année exceptionnellement prospère, supérieure à la période d'avant-guerre.

chaudières, tandis que leur salaire augmente, en comparaison du prix de revient, de 34,8 fois, les chauffeurs exigent que leur nombre soit porté de 6 à 20. Le prix de revient serait alors 34 fois plus élevé qu'en 1914. La « Commune du Nord » (n° 78) constate qu'il n'y eut jamais chute de productivité aussi profonde dans les fabriques de Petrograd. D'après la « Vie économique » (1), à l'usine de construction navale et de locomotives de la Neva, si l'on compare les résultats de 1916 à ceux de 1918, la production est 5 fois moindre; dans les usines à papiers, en 1919, elle est de 250 % inférieure à celle de 1917. De même dans les huileries du gouvernement de Sarator; dans l'industrie métallurgique, la baisse atteint de 200 à 300 %. M. Henri reconnaît que la production de la métallurgie et du textile a diminué de 10 fois par rapport à 1916, le nombre des ouvriers étant resté le même (2). Ces renseignements incomplets ne nous permettent pas de discerner exactement les causes de cette situation, de faire leur part respective aux fermetures d'établissements, aux difficultés de ravitaillement en matières premières, à l'anarchie et à la paresse. Cependant, l'examen des usines Poutilof par le Soviet de Petrograd (15 août 1918) nous donne la possibilité de serrer la question de plus près. Pour les locomotives neuves ou à réparer, les wagons, les tramways, la production réelle est de 3 à 10 fois inférieure à celle qui avait été décidée dans les plans de fabrication du Conseil supérieur de l'Économie nationale. Or, ils ont été établis en tenant compte de l'abaissement de rendement causé par la mauvaise alimentation. Aussi, le Soviet blâme-t-il sévèrement les ouvriers « de gaspiller le combustible, de violer les décisions du prolétariat de Petrograd, d'organiser des meetings pendant les heures de travail, et de prêter l'oreille aux socialistes-révolutionnaires et aux mencheviki qui incitent les ouvriers à ne pas travailler, en soulevant des conflits perpétuels ». Les autorités bolchevistes reconnaissent également l'anarchie qui s'est emparée des ouvriers de la navigation et des chemins de fer; alors que les commissariats des voies et communications et de l'approvisionnement avaient prévu, pour juin 1918, un chargement de 55.000 wagons, celui-ci atteint à peine le chiffre de 10.000, soit seulement 16 %.

1. 1919, n° 52.

2. *L'Humanité*, 24 juillet 1919 : « M. Henri est rentré de Russie en mai 1919. Il a travaillé pour le compte du Gouvernement à étudier les forces naturelles de la Russie. »

« La démoralisation est complète, affirme M. Petit. La paresse s'est développée d'une incroyable façon... L'anarchie est complète à peu de distance du centre... Autre fait dont on ne saurait exagérer la gravité : le régime bolcheviste aboutit au découragement complet du producteur (1). » Le gouvernement des Soviets a fait de grands efforts pour réagir : contre l'émiettement des égoïsmes, il a pressé la nationalisation et renforcé les pouvoirs, ainsi que l'activité de l'État centralisateur. « L'usine, sous le régime bolcheviste, écrit M. Labry, a été d'abord un atelier à expériences techniques et administratives. Puis, un atelier, sans contremaître, sans ingénieurs, dirigé par la collectivité, sous la direction lointaine, par l'intermédiaire de multiples comités, du Conseil supérieur qui a repris à son compte les réglementations antérieures (2). »

Le Conseil supérieur de l'Économie nationale s'est employé à coordonner les forces de production éparses à travers la Russie. Ses diverses sections ont travaillé à un inventaire des machines, des stocks de matières premières, de métaux non ouvrés ou ouvrés. La section de métallurgie a établi un plan de fabrication d'instruments agricoles à exécuter pour décembre 1918, et a concentré les commandes sur quatre ou cinq usines. Les établissements Newski et Poutilof, d'autre part, ont été spécialisés pour la construction de locomotives. Certains ateliers ont été réservés aux freins-ressorts, boîtes d'essieux, d'autres aux pièces forgées et coulées. Le Conseil supérieur, effrayé par la disette de matières premières, veut assurer à chaque région ses combustibles et son métal. Dans celle de Moscou, il renforce l'extraction du charbon. Dans celle de Petrograd, il recourt à la tourbe et aux lignites, et entreprend l'équipement hydraulique de la Volga et des cours d'eau du pays. Plans grandioses, mais à longue échéance, et les besoins du jour sont extrêmement pressants. Le Conseil prend des mesures vigoureuses contre l'anarchie et la paresse : il faut le reconnaître, c'est en sacrifiant aux nécessités industrielles le contrôle ouvrier et les conseils d'usine.

Comment passer de la discipline forcée des exploiters à la discipline consciente et volontaire? « Apprendre à travailler, avait dit Lénine, voilà le problème que le pouvoir des Soviets doit poser dans toute sa grandeur devant le peuple. » Le bolchevisme avait prétendu le résoudre en confiant la direction

1. *Bulletin des Droits de l'homme*, 1^{er} février 1919, p. 126.

2. *Op. cit.*, p. 157.

administrative et technique des usines à des comités d'ouvriers : ce fut la faillite économique : « A titre exceptionnel et vu les circonstances, rapporte M. Victor Henri, à son retour, Kranine, ministre des voies et communications et des munitions, se déclare obligé de renoncer au système des conseils. » L'ancien administrateur de la filiale russe des établissements Siemens et Schuckert ne veut plus concéder qu'une « dictature limitée à des processus déterminés de travail, à des moments déterminés, et à des fonctions purement exécutives ». En d'autres termes, explique M. Henri, à l'autorité toute puissante à l'intérieur des règlements et pour leur exécution (1). « Sur ses suggestions, Lénine a été amené à proclamer la nécessité de revenir à des moyens de production basés sur l'intérêt individuel : salaire à l'ouvrage et proportionnalisme du gain avec les totaux généraux de la fabrication ou du produit, ou des résultats d'exploitation, c'est-à-dire participation aux bénéfices. »

En fait, Kranine a demandé :

1° La suppression de l'autorité des comités d'ouvriers, lesquels ne doivent avoir que voix consultative;

2° Le retour au principe de la responsabilité personnelle de directeurs choisis par les autorités supérieures, parmi un personnel technique et non politique;

3° Le retour du mode de paiement aux pièces et par primes.

Que reste-t-il de la cogestion des travailleurs, du contrôle ouvrier, la grande conquête de la Révolution russe qui, de ce fait, était devenue pour les foules occidentales, le Messie des temps futurs?

Une première mesure du gouvernement des Soviets avait été d'enlever l'élaboration des salaires aux conseils d'ouvriers pour la confier à un « Comité central des tarifs ». Désormais, les salaires sont fixés par les diverses unions professionnelles et comités économiques locaux, et mis en vigueur par décret des commissaires du peuple, sur proposition du Conseil supérieur de l'Économie nationale. C'est ainsi que se présentent les différents tarifs pour les ouvriers métallurgistes de Moscou et de Petrograd, mis en vigueur en janvier et en juin 1918 : La réforme fut donc prise rapidement par les bolchevistes. De plus, ces décrets, par exemple, celui du 20 juin 1918, sur les salaires des quatorze gouvernements de Moscou, précisent la quantité de travail à fournir par l'ouvrier, d'après les bases

1. *L'Humanité*, 10 octobre 1919.

établies par la Commission d'évaluation de chaque entreprise pour chaque espèce de travail.

C'était un changement radical de la politique sociale et économique, qui se heurta à une forte opposition des ouvriers non qualifiés, et aussi de membres de Soviets jaloux, pour des raisons politiques, de gagner la sympathie des manœuvres. Comme le remarquait la « Commune du Nord », de par la prépondérance, dans les comités ouvriers, des ouvriers non qualifiés, ceux-ci s'étaient fixé des salaires souvent plus élevés que ceux des spécialistes. En mars 1919, un décret des commissaires du peuple établit un nouveau tarif basé sur le degré de spécialisation : Divisés en vingt-sept catégories, les travailleurs touchent par mois de 600 roubles (manœuvres, domestiques) à 2.200 roubles (spécialistes) et même davantage (ingénieurs, chimistes) (1). En outre, dès la fin de 1918, le gouvernement des Soviets revient au système d'avant la révolution : au salaire aux pièces.

En juin 1918, la Conférence de la Ligue des ouvriers métallurgistes avait déjà recommandé au Conseil supérieur le rétablissement du travail aux pièces. Mais en communiquant ses résolutions aux comités d'usine, la Conférence notait que « la Commission des salaires aurait à résoudre le problème si difficile de la conciliation des principes du socialisme avec les principes antisocialistes du travail aux pièces ». Le Conseil supérieur ne semble pas avoir osé prendre de pareilles responsabilités.

Cependant, en divers endroits, on avait appliqué la réforme : « La vie économique a exigé ce retour, déclare le bolcheviste Gabor à la Conférence des comités et des syndicats des fabriques et usines en mars 1919. Cette mesure a, en plusieurs cas, donné de brillants résultats. La production s'est élevée de 100 à 200 %. D'après la *Vie économique* (2), il y eut la hausse de productivité de 27 % aux imprimeries de Marx, 35 % aux usines Nobel, 50 % aux usines de Geissler, de 203 % à la scierie de Selianoff; à l'usine de la Neva, le rendement de l'ouvrier augmenta de 3 fois 1/2. On comprend que Kranine ait tenu à généraliser l'expérience. »

L'énergique ministre, soucieux avant tout de résultats, s'attaqua également au contrôle ouvrier : c'était une belle audace, « mais, au cours de l'année, affirma en mars 1919 la

1. *Commune du Nord*, 1919, n° 54.

2. N° 46 et 52.

Conférence des ouvriers électrotechniciens, on a reconnu universellement la faillite du contrôle ouvrier, et Kranine lui faisait simplement écho quand il affirmait que le contrôle ouvrier s'était limité à une observation superficielle de l'activité des entreprises, sans jamais attacher d'importance à la marche générale de la production... que les syndicats avaient été tout à fait incapables de réaliser un contrôle scientifique et technique (1). »

Au Congrès des cheminots, le bolchevik Platonoff ne se prononça-t-il pas aussi catégoriquement contre la formule d'étatisation « anarcho-syndicaliste », les chemins de fer aux cheminots ?

De plus en plus, l'industrie nationale est prise en gestion par les centrales rattachées au Conseil supérieur d'Économie nationale : Centre du textile, du papier, du caoutchouc, qui unifient et contrôlent toutes les opérations financières des organes de régularisation de l'industrie envisagée, réquisitionnent matières premières et produits manufacturés, se chargent de la gestion des entreprises nationalisées, leur fournit des subsides. Le centre du textile, par exemple, se compose de 62 membres, dont 30 délégués des ouvriers du textile, 15 délégués des Unions des éléments censitaires de l'industrie textile... (patrons, ingénieurs...), 2 délégués d'industries connexes (chimistes, tailleurs), 4 délégués d'organismes politiques (Soviet régional, conseil panrusse des syndicats), 6 délégués des hautes administrations (finances, ravitaillement), 1 délégué des ingénieurs, 1 délégué des employés (2). De même, la Conférence des représentants des fabriques réunies des moyens de transport (Ateliers Sormowski, Kolomenski, et une vingtaine des plus grandes usines), après une vive discussion, décide de remplacer le contrôle des travailleurs par un contrôle d'État (3). Mais où trouver les techniciens pour cette tâche immense ? « Le gouvernement des Soviets, affirme M. V. Henri, et il est confirmé par M. Patouillet (4), directeur de l'Institut français de Petrograd, a été d'une façon générale très libéral vis-à-vis des savants. Il considère que la science n'a rien de commun avec la politique. Tous les crédits demandés ont été accordés. Jamais la science russe n'aura été plus riche. » Les

1. *Vie économique*, 1919, n° 52.

2. *Information ouvrière et sociale*, 9 janvier 1919.

3. *Sozialistische Monatshefte*, 20 janvier 1919.

4. *Bulletin des Droits de l'homme*, 15 février 1919, p. 126.

savants n'éprouvent aucune sympathie pour « la tyrannie, la terreur et l'arbitraire que Trotsky fait régner ; cependant, exposait M. Henri, à l'Académie des Sciences de Paris, ils travaillent dans des conditions satisfaisantes à l'Académie des Sciences de Petrograd qui a pris sous sa protection les musées, les laboratoires, les facultés. Une grande commission divisée en trente-trois sections étudie les richesses et les forces naturelles du pays. Des instituts ont été créés : institut du platine, des matériaux de construction, du radium, de l'optique, d'hydrologie. Des traitements élevés retiennent les ingénieurs russes et attirent ceux de l'étranger. Mais un personnel technique ne s'improvise pas. Le gouvernement a eu beau supprimer en masse les petites ou moyennes entreprises, concentrer en de vastes établissements la production industrielle. Il a été jusqu'à sacrifier les principes chers du contrôle ouvrier et le droit d'ingérence dans la direction des usines aux comités de travailleurs, réduits aux seules fonctions coopératives et éducatives. Pour l'administration technique et commerciale, a été restaurée l'autorité des directeurs.

Voici que les Soviets vont se résigner à l'abandon capital de la dictature prolétarienne et du communisme intégral : ils parlent d'accorder des concessions aux capitalistes étrangers. Le 12 avril 1919, le commissaire aux Affaires étrangères Tchitcherine déclare au correspondant de la *Chicago Tribune* : « Nous considérons, en ce moment, l'éventualité d'une concession de 10 millions d'acres de belles forêts à une Compagnie de chemins de fer qui se proposerait de construire une voie ferrée de la rivière Obi à Kothas... Nous donnerons beaucoup de riches concessions avec d'amples garanties. » « L'une d'elles a été accordée », dit la *Severnaïa Communa* (26 février 1919), à l'artiste russe Borissof et au citoyen norvégien Hannevig, derrière lequel se trouve un consortium américain. La plus grande liberté d'organisation est laissée aux concessionnaires qui auront même, en dépit de la nationalisation générale des banques, le droit d'ouvrir dans les gares des caisses de règlements de comptes, ou banques privées. On parle d'autres propositions à des groupes étrangers pour la construction du canal Mer Caspienne-Amou-Daria et pour des travaux publics de grande importance. L'initiative est des plus graves. Les théoriciens du socialisme ont toujours soutenu que le collectivisme ne pouvait vivre en juxtaposition avec des entreprises capitalistes. On ne fait pas leur part aux égoïsmes de classe qui, peu à peu,

contaminent et ruinent l'ensemble de l'organisme. La *Severnaïa Communa*, le 1^{er} février 1919, s'en rend compte : « Il n'est pas douteux que les concessions accordées au capital étranger seront bientôt suivies par des concessions données aux nationaux. La logique nous ramène, par conséquent, à la restauration du capitalisme sous l'égide des Soviets (1). » Les bolchevistes affirment que ce sont là des mesures indispensables, mais que cet abandon des principes communistes : suppression du contrôle ouvrier, direction des usines par des spécialistes formés sous le régime capitaliste, salaire aux pièces... est un régime purement transitoire. « Nous comprenons, dit Lénine, que ceux qui ont souffert de la faim montrent une grande impatience, qu'ils exigent que, de temps en temps, nous cédions sur le terrain unique de la politique de ravitaillement. »

Lénine a voulu tenter une expérience sociale d'une portée immense. Quels résultats a-t-elle donnée? M. Léon Blum reconnaît, dans l'*Humanité*, que beaucoup des moyens empruntés par « l'obstination inflexible et hâtive » des bolchevistes, heurtent la justice, l'esprit de liberté, la sensibilité humaine. Mais, pour nous limiter au régime de la production et du travail : « En fait, conclut M. Labry (2) de son étude documentée sur l'industrie russe et la Révolution, le bolchevisme n'a amené que ruine et famine. » « Il faut constater que le fait de l'effondrement économique total, après une courte domination des bolchevistes, écrivent les *Sozialistische Monatshefte* (3), est reconnu aussi bien par les maîtres de la Russie que par leurs adversaires acharnés. » Mêmes affirmations chez Kautsky, au deuxième congrès des conseils (avril 1919), chez MM. Patouillet, Petit... qui, à leur retour du pays des Soviets, déposent à l'enquête de la *Ligue des Droits de l'homme*. Aussi bien, Lénine ne le cache-t-il pas. Il dit au deuxième Congrès panrusse des unions professionnelles, tenu du 16 au 25 janvier 1919 : « Vous savez parfaitement, vous, en particulier, camarades des unions professionnelles, quel désarroi, quel désordre, règne à la direction de nos grandes entreprises (4). »

« Les usines, avoue le bolchevik Goltzman, ont vu appa-

1. Les socialistes-révolutionnaires de gauche protestent contre les concessions aux capitalistes et s'engagent à s'y opposer impitoyablement.

2. 15 novembre 1918.

3. Page 17.

4. 7 juillet 1919. Cf. A. Mazon : *L'Œuvre des bolchevistes, Europe nouvelle*; 3 mai 1919, M. Mazon revient de Russie.

raître un nouveau propriétaire aussi individualiste et antisocial que l'ancien : la « Commission de contrôle ».

Alors, l'expérience est suffisante? Lénine a échoué définitivement? Les amis des Soviets font remarquer, et leur observation ne manque pas de force, que, poursuivie depuis peu de temps et dans des circonstances extrêmement défavorables, l'œuvre des bolcheviks ne permet pas encore des conclusions solides.

En France, nous voyons avec quelles difficultés un pays secoué par une longue épreuve rétablit son équilibre : toutes les crises éclatent, se superposent, se renouvellent : Que sera-ce dans l'immense Russie épuisée par une guerre meurtrière et désastreuse, trahie par les chefs dès le début des hostilités, ravagée, maintenant, par les luttes intestines? Au point de vue économique, le pays venait à peine de naître à la grande industrie. Extrêmement riche en ressources naturelles, elle manquait de techniciens pour les exploiter et devait recourir à une armée d'ingénieurs étrangers. Le peuple est artiste, spontané, confiant, mais c'est un Oriental écrasé par des siècles de domination sans frein, impulsif, violent, porté aux ébullitions profondes et aux déchaînements sanguinaires. Ignorant, attaché aux routines du métier, passif, il manque de prévoyance et d'énergies soutenues : les cadres de spécialistes et de contre-maîtres existent à peine; les chefs intellectuels, raisonneurs et théoriciens, ont le culte facile de la révolution et croient à sa vertu propre et immédiate contre tous les obstacles des réalités.

Avec ces éléments défectueux, dans un pays immense où les moyens de communications furent toujours insuffisants, il s'agissait pour les bolchevistes d'organiser une industrie moderne, fortement concentrée et un ordre social exigeant le maximum de discipline. En tous temps, c'eût été une tâche surhumaine. Après la guerre mondiale, était-ce possible de songer à pareille entreprise? Il faut noter, en outre, que le régime Kerensky avait considérablement accru le désordre économique. Les ministres socialistes Tserételli et Skobolef excitent l'ouvrier contre le patron et sèment l'indiscipline. C'est eux, on ne peut l'oublier, qui lancent ou autorisent les Soviets d'usine : Dirigeants faibles, ils lâchent la bride aux extrémistes qui aigrissent la masse contre la prétendue résistance des bourgeois, fouaillent ses prétentions à la dictature absolue. « La terre et l'usine sont à toi, c'est au tour des « bourgeois » de travailler. » Aussi, avant la Révolution de novembre 1917, M. Labry, très

sévère pour le gouvernement provisoire, constate que l'industrie russe, plus que jamais prospère dans les premières années de la guerre, était proche d'une ruine irrémédiable, d'un effondrement total, si l'on ne prenait pas des mesures énergiques.

Certes, on ne peut refuser à Lénine et à ses collègues une activité puissante et impitoyable. Leurs devanciers n'avaient osé rompre officiellement avec les partis modérés. La dictature du prolétariat fut affirmée sans réserves et la législation bolcheviste s'appliqua à la mettre en œuvre : contrôle ouvrier, nationalisation, furent progressivement décrétés.

Une bureaucratie extrêmement compliquée prétendit étendre son empire sur des contrées énormes et disparates, sur le pays entier. Les Soviets avaient la conviction mystique, dit M. Blum (1), « que des idées abstraites, que des dogmes d'école, que des articles de programme, peuvent être réalisés immédiatement, par voie de pure autorité, sans nulle transition, sans qu'aucun compte fût tenu des conjonctures particulières où se plaçait l'expérience ». En fait, l'anarchie développa ses ravages, les entreprises s'affichaient autonomes, travaillaient à leur profit, et puis, séparées de leur centre nourricier, faute de matières premières, de techniciens, bientôt de main-d'œuvre, elles mouraient d'inanition. Les paysans, maîtres des terres depuis la Révolution de mars 1917, ne voulaient plus entendre parler d'exploitation communiste, et refusaient de livrer leurs produits contre du papier avarié. Plus que jamais c'était la famine avec son cortège d'épidémies.

La réponse des nécessités économiques était dure aux théories bolchevistes. C'est une leçon de choses que tous les partis révolutionnaires de tous les pays s'efforcent de mettre à profit ; on le voit aux manifestations récentes des leaders travaillistes, et en particulier de la C. G. T. Lénine comprit lui aussi : Une révolution qui ne veut pas conduire à la ruine doit s'assurer des cadres de techniciens très capables ; elle doit renforcer la centralisation d'autant plus que les entreprises manquent de spécialistes. Les Soviets s'ingénient à créer des îlots d'usines concentrées dans le désert des exploitations anéanties. Ils attirent les spécialistes, et même ils n'hésitent pas à appeler l'aide du capitalisme étranger.

Lénine ne nie pas que c'est aux dépens de l'idéal communiste, en sacrifiant aux besoins urgents du ravitaillement et de

1. *L'Humanité*, 15 novembre 1918.

la défense militaire, le contrôle ouvrier et la dictature intégrale du prolétariat. « Renoncement douloureux, mais passager », dit-il, et en fait, les bolchevistes n'abandonneront pas la lutte. M. Destrées (1), ministre de Belgique en Russie, demandait à Trotsky, après avoir écouté l'exposé de son programme :

« Et si vous ne réussissez pas ? »

— Oh ! répondit Trotsky, alors nous nous ensevelirons sous les ruines ! »

A la même question, on dit que Lénine aurait répondu sans s'émouvoir :

« Eh bien ! ce sera toujours une expérience faite. »

Appuyé par les gardes-rouges, à qui seront réservées les provisions ultimes, le gouvernement des Soviets semble pouvoir se maintenir longtemps. La Russie restera donc un champ d'expérimentation socialiste, et sur cette douloureuse « *animavilis* » travailleront les nouveaux et implacables alchimistes.

ALLEMAGNE

« La Révolution, dit M. Bücher, professeur d'économie politique à Leipzig, a placé la Sozialdemokratie dans une situation qui ne lui avait jamais été faite, à elle de montrer ce dont elle est capable ; si elle ne réalise rien de ce qu'on en attendait, pour longtemps, peut-être pour toujours, c'en est fait d'elle ; si elle peut nous donner ce dont nous avons besoin, de l'ordre et du pain, nous lui en serons reconnaissants, et le peuple allemand la considérera comme son plus grand gage d'avenir (2). »

L'état de guerre maintenu avec persévérance nous empêche de connaître avec précision l'histoire intime de la République allemande. De loin en loin, les journaux soulèvent le voile avec réserve ; nous apprenons en vrac qu'il y a eu là aussi la vague de paresse, qu'il se vote des lois de socialisation, que l'économie allemande se relève avec une vitesse menaçante, que les pangermanistes et les conservateurs reprennent du poil de la bête...

Au milieu de ces peintures contradictoires, nous voudrions essayer de démêler la vérité et donner en quelques traits la

1. Déposition de M. Petit à l'enquête de la *Ligue des Droits de l'homme*, bulletin du 1^{er} février 1919, p. 128. Cf. *Lénine*, par Landau Aldanor, p. 62 et sq.

2. *Die Sozialisierung*. Rapport de M. Bücher à l'Union des employés supérieurs, Chemnitz, 6 janvier 1919.

physionomie exacte de l'Allemagne, du moins dans sa vie sociale. Après cette année d'actions et de réactions violentes, il est utile de faire le point et de noter la position actuelle des revendications ouvrières (1). Comme ces dernières portent principalement sur la participation des travailleurs à la gestion des entreprises, nous restons rigoureusement dans le cadre de notre étude.

La Révolution du 9 novembre, dit M. Bücher, a été une création de notre grande détresse ; on se jeta dans les bras du socialisme, non par conviction politique, mais parce qu'on avait confiance dans la forte organisation de leur parti (2).

D'abord éclate la révolte des marins de Kiel, qui ne veulent pas se risquer dans une bataille désespérée. A la suite d'événements trop connus pour être rappelés, le Kaiser abdique. D'une manière « assez primitive », remarquent les *Sozialistische Monatshefte* (28 avril 1919), se créent des conseils d'ouvriers et de soldats ; c'est l'époque du prestige fascinateur de la Révolution russe. « Des orateurs de carrefours se dressaient et disaient : cinq cents professeurs russes ont affirmé par écrit que jamais fut état de civilisation si haut que sous le Bolchevisme ; Berlin les crut. » Une réunion des conseils nomme six commissaires du peuple (3) qui, sous la pression des soldats, se recrutent par moitié dans les deux grands partis socialistes ; la bourgeoisie s'efface et s'adapte aux événements ; la bureaucratie, ajoute Bücher, entraînée par son servilisme de quatre siècles, suit et reste à son poste.

Les conseils d'ouvriers et de soldats se multiplient avec une rapidité extraordinaire jusque dans les villages (4). A l'exemple des innombrables conseils de la monarchie, souvent ils n'ont pas de conseils à donner, mais ce sont des gardes du corps attachés au nouveau régime ; ils prennent goût à leurs fonctions, surtout que leurs membres jusqu'alors n'ont eu qu'à obéir, et, en fait, ils déploient leur activité brouillonne dans une foule de questions, jusque dans les affaires d'approvisionnement et de transport.

1. Nous nous sommes servis pour ce travail des journaux le *Vorwaerts*, la *Freiheit*, la *Frankfurter Zeitung*, des revues *die Hilfe*, *die Zukunft* et surtout des *Sozialistische Monatshefte*. L'Information ouvrière et sociale nous a donné de précieux renseignements.

2. Rathenau : *La Terre promise*, *Zukunft*, 1^{er} novembre 1919.

3. Ce sont deux avocats, un sellier, un menuisier, un tourneur en métaux, un imprimeur.

4. Pour cette période, Cf. brochure de Bücher.

Le Conseil exécutif (Vollzugsrat) de Berlin prétend donner des ordres aux commissaires du peuple et accaparer l'autorité suprême. Les États et la province s'inquiètent et créent un Conseil central (Zentralrat) chargé d'un contrôle parlementaire. A son tour, le Congrès d'Empire des conseils des ouvriers et de soldats se réunit et revendique la souveraineté, confie, jusqu'à la convocation de la Constituante, les pouvoirs législatif et exécutif aux commissaires du peuple, qui, toutefois, devront soumettre au Conseil central les projets de loi; ce conseil délibérera sur les principes de ces projets, nommera et déposera les commissaires.

Ce ne sont pas des simples rivalités de préséances ou d'intérêts personnels qui divisent en camps irréconciliables le parti socialiste allemand : deux questions capitales entre autres les partagent : la socialisation et l'organisation des conseils : sur ce dernier problème, chaque groupe, chaque fraction de groupe a des idées différentes.

Spartakistes et socialistes indépendants (surtout la gauche du parti) professent les mêmes doctrines ; il n'y a guère qu'une diversité de méthodes ; les indépendants reprouvent les émeutes et préconisent une éducation des masses intensive. Mais les uns et les autres adoptent complètement le programme bolcheviste. Dictature du prolétariat, avec exclusion absolue des bourgeois ; aux conseils d'ouvriers, tous pouvoirs politiques et économiques. En fait, ils ne visent qu'à établir la souveraineté d'une minorité, car ils sont abandonnés par les travailleurs chrétiens, démocrates, même par la grande fraction des socialistes. La socialisation se fera sur la base des conseils, comme en Russie. Le conseil spartakiste sera également une révolte contre les syndicats indépendants (freie Gewerkschaften), ceux-ci, prétendent-ils, ne sont plus qu'une bureaucratie, une autorité opprimant l'ouvrier. Il faut secouer ce joug, instaurer un nouveau type de chefs du prolétariat, actifs, audacieux, en contact avec les masses ; le syndicat est un intermédiaire, il faut rendre à l'homme une action directe sur la politique économique.

Les socialistes majoritaires réclament, eux aussi, la socialisation, mais progressive, ordonnée, en commençant par les services publics et les grandes industries mûres pour ce genre d'organisation ; pas d'étatisation : des comités d'exploitation d'où ne seront pas exclus les patrons et composés des propriétaires, des ouvriers et des consommateurs. Les conseils n'auront pas en même temps l'autorité politique et économique :

mais pour établir la législation économique et sociale, sera instituée à tous les degrés des circonscriptions politiques, cercles, districts, pays, empire, à côté d'un corps démocratique une représentation professionnelle.

Le 16 décembre 1918, le congrès des délégués des conseils d'ouvriers et de soldats fixe la date des élections pour la Constituante. Les Spartakistes tentent par des émeutes sanglantes, des grèves généralisées, d'établir le régime des Soviets (1). La répression est dure et, en protestation, les commissaires du peuple indépendants donnent leur démission.

Le pays envoie à la Constituante une grosse majorité de Sozialdemokraten et de bourgeois ; les indépendants sont battus (2). Il en est de même au Parlement prussien et à la municipalité de Berlin.

C'est à Weimar que la lutte va se poursuivre ; elle portera sur deux questions : Quelle sera l'étendue de la Socialisation ? Comment incorporer à la Constitution le régime des Conseils ?

La socialisation. — « La Révolution allemande n'est pas achevée, écrivait en mai 1919 M. A. Feiler dans une brochure de propagande de la *Frankfurter Zeitung*, elle n'est qu'à ses débuts, et n'a pas encore réalisé ses objectifs. » C'était à la Constituante d'interpréter les aspirations populaires, d'en retenir les besoins profonds et légitimes, et de les traduire en institutions vivantes.

Pour réaliser la Révolution, il fallait à l'assemblée un programme et des chefs : « La bureaucratie des partis, dit Feiler, n'y fit envoyer que leurs doyens ; c'est un Conseil des anciens fermé aux idées nouvelles. » De la Révolution, même après la défaite militaire, continue-t-il, les masses attendaient et demandaient le paradis sur terre : il n'y en a pas, le socialisme c'est le travail, aujourd'hui plus que jamais.

Le problème urgent était celui de la Socialisation ; il passionnait les esprits : la littérature du sujet est infinie et chaque numéro des *Sozialistische Monatshefte* lui donne plusieurs colonnes d'analyse bibliographique : livres et brochures, qui embrouillent la question au lieu de l'éclairer, prétend Fisher.

1. Le journal des spartakistes est le *Drapeau rouge* (*die Rote Fahne*), celui des indépendants la *Liberté* (*die Freiheit*).

2. Le Constituante se compose de 163 socialistes majoritaires, de 22 indépendants, et de 236 membres des partis bourgeois de programmes très divers ; 82 % des députés appartiennent aux professions libérales.

Tout le monde est d'accord sur le principe et les directives très générales du système : l'économie nationale dans son ensemble, y compris les entreprises privées, doit travailler non pour des égoïsmes particuliers, mais dans l'intérêt collectif ; pas de concurrence ni de gaspillage ; que tous travaillent les uns avec et pour les autres.

Ce but est très noble, et il peut se concilier avec les formules les plus disparates : c'est elles qui font l'enjeu du débat.

La droite ne veut pas entendre parler de la Socialisation, qui désarmerait la production nationale devant la concurrence britannique et livrerait le sous-sol allemand en gage aux exigences de l'Entente. A l'extrême opposé, les indépendants rejettent les demi-mesures et la tarte à la crème gouvernementale. En avril, les grévistes du Wurtemberg exigent l'expropriation sans indemnité de toutes les entreprises capitalistes. Bien plus, le Conseil central de la République bavaroise tente un accord avec la Diète populaire saxonne pour décréter une socialisation intégrale. D'après le plan du Dr Neurath, directeur de l'« Office économique de Bavière », un office central rationalisera la production et la répartition générales par l'intermédiaire de sections, l'une chargée d'opérer la statistique des forces productives nationales et de déterminer les bases des répartitions individuelles (y compris le logement, l'instruction), la deuxième de l'exécution de ces mesures, la troisième de la standardisation, la quatrième de l'exportation, la cinquième d'une surveillance confiée exclusivement aux prolétaires et aux paysans, assistés de techniciens, la sixième des études et de la propagande (1).

Le gouvernement et les partis majoritaires s'efforcent de trouver entre ces partis extrêmes une solution sûre et pratique : une Commission d'Empire dite de la Socialisation avait été créée pour étudier le problème. Composée uniquement de théoriciens (dont trois marxistes convaincus), elle ne pouvait guère fournir qu'une consultation scientifique et des directives générales. Ce fut le thème de son premier manifeste. Pour en venir aux réalisations concrètes, il fallait des techniciens et de longues enquêtes, et le temps pressait, les émeutes se multipliaient. En conflit avec le Ministère, la Commission d'un vote unanime donnait sa démission au début d'avril 1919.

Son travail avait au moins abouti à établir les principes

1. *Europe nouvelle* : L'Assemblée nationale allemande, 31 mai 1919.

généraux de la socialisation. Elle doit être progressive et ne peut s'exécuter que dans un système organique de longue durée. Il faut commencer par les services publics ou les industries lourdes (Schwerindustrie), déjà fortement concentrées par les syndicats et les cartells. La nature de chaque branche industrielle déterminera les mesures les plus appropriées : exploitation d'Empire, administration autonome, coopératives...

Au congrès des Conseils de Berlin, M. Rudolph Hilferding, l'homme le plus capable par ses travaux antérieurs de dresser un plan de socialisation, dit M. Heinemann (1), établit un catalogue des industries mûres pour la nationalisation. Ce sont : la potasse, le charbon, les forêts, les latifundia, les assurances et les hypothèques, il en exclut le commerce d'exportation, la petite industrie (à l'exception de la boulangerie), les banques. Les expropriations se feront avec indemnité en rentes d'État, et d'une manière formelle, Hilferding refuse de remettre les entreprises socialisées aux coopératives de production ; le système de Lassalle est condamné par l'expérience.

Même programme à la Commission de socialisation du Conseil central de Berlin, et le Comité du parti démocratique allemand (2) lui donne son adhésion pour les monopoles naturels et les industries qui intéressent spécialement la collectivité (transports, distribution d'énergie). Le centre ne fait pas d'objection, pour lui c'est moins une question matérielle qu'un problème de dignité ouvrière, comme le déclare M. Imbusch : « la socialisation c'est du christianisme pratique : Sozialisierung ist praktisches Christentum. »

La pensée du gouvernement responsable était peut-être moins arrêtée, à en croire les déclarations de M. Auguste Müller. Le 28 décembre 1918, le secrétaire d'État exposait aux journalistes (3) les principes qui doivent diriger l'économie nationale allemande, « la situation est extrêmement critique, nous sommes réduits à la mendicité, nous sommes aussi pauvres qu'en 1648, lors de la liquidation de la guerre de trente ans, peut-être encore davantage. C'est du seul intérêt général que nous devons nous inspirer, pour supprimer les industries de luxe, intensifier la production agricole, organiser une économie sérieuse du charbon, une distribution rationnelle de l'énergie électrique.

1. Heinemann : *Buts et Dangers de la Socialisation*, Autias, Berlin 1919.

2. Cf. *die Hilfe*, 3 avril 1919. Le parti préconise surtout l'exploitation par des corps autonomes et paritaires (ouvriers et patrons) sous le contrôle de l'État.

3. Tgl. : *Rundschau*, 29 décembre 1918.

« De nos jours la lutte s'engage entre le socialisme et l'individualisme. Pour moi, le socialisme est un produit de l'évolution, notre époque est-elle mûre pour n'importe quelle expérience de socialisation ? Cela me paraît extrêmement douteux. L'Entente regarde toute propriété publique comme gage de sa créance. Dans ces conditions le peuple allemand peut-il songer à socialiser les mines ? De plus la hausse actuelle des salaires est ruineuse pour les exploitations socialisées. »

« Il faut s'exprimer clairement ; le socialisme n'est pas une fin en soi, il est un moyen pour une fin : il faut se demander quelle forme d'entreprise est rationnelle du point de vue de la collectivité et non pas du point de vue des travailleurs ? Si pour des raisons financières et économiques, nous devons nous décider pour une exploitation socialiste, c'est notre devoir de socialiser. Si la socialisation signifie une stagnation de l'entreprise, une diminution de rendement... nous ne pouvons pas socialiser. Il sera nécessaire de créer des organisations de l'industrie auxquelles participent patrons et ouvriers, bien entendu sous certaines restrictions. Je ne crois pas les organisations ouvrières capables de s'occuper de la direction. Je ne songe pas non plus à une industrie dirigée bureaucratiquement. Les formes de la collaboration doivent être trouvées, on les cherche actuellement. Nous avons en vue de créer des syndicats industriels qui, dans notre pensée, seront établis sur la base d'une administration autonome. »

Il fallait cependant prendre une décision. Du 8 au 13 mars l'Assemblée constituante engagea sur la socialisation un débat rapide mais passionné. Les rapports de la majorité et de la minorité de la Commission, volontairement retardés par l'Office économique, ne parurent qu'à la veille de la discussion. « C'est dans un accord unanime, prétendirent les ministres, que nous avons arrêté ces textes. » Alors pourquoi la démission du ministre des Finances Schiffer ? Bref, l'assemblée votait les principes généraux de la réforme qui sont devenus les articles 156 et suivants de la nouvelle Constitution de l'Empire allemand.

L'Empire, moyennant indemnité, peut mettre la collectivité en possession d'entreprises économiques privées qui se prêtent à la socialisation. Il peut participer lui-même ou faire participer les pays ou les communes à l'administration d'entreprises ou d'associations économiques ou s'assurer d'une autre façon une influence décisive sur celles-ci.

L'Empire peut en outre, en cas de besoin pressant dans le but

d'une exploitation collective, grouper par une loi des entreprises et associations économiques sur la base de l'autonomie, afin d'assurer la collaboration de tous les éléments de la production, d'intéresser tous les patrons et les ouvriers à l'administration, et de régler suivant des principes collectivistes la production, la création, la répartition, l'emploi, les prix de vente, de même que l'importation et l'exportation des produits économiques.

Le cadre de la socialisation est tracé, il s'agit de le remplir. Les partis majoritaires ne se sentent aucune hâte, mais les masses ouvrières et les indépendants sont là qui, sur un ton impérieux, rappellent les promesses faites.

La loi du 23 mars 1919 fixe, dans ses lignes générales, la réglementation de l'industrie houillère en Allemagne (houilles, lignite, charbon comprimé, coke). Dans les onze régions minières (y compris la Sarre), la vente de ces produits sera organisée par des syndicats obligatoires pour les propriétaires de mines, et unis en une association d'Empire du charbon. Cette association contrôlera la production, la consommation du charbon, en réglera l'importation, l'exploitation, en fixera les prix, elle pourra se faire présenter la comptabilité de ses membres. Dans leurs zones respectives les syndicats jouiront des mêmes prérogatives.

Au sommet de cet édifice se place avec pleins pouvoirs un Conseil d'Empire composé de 50 membres : 15 représentants des employeurs choisis par le gouvernement sur la proposition des organisations affiliées à la Communauté du travail (Conseil mixte), 15 représentants des travailleurs choisis par les organisations ouvrières, 2 techniciens et 1 employé commercial désignés de la même manière, 3 représentants des négociants en charbon, 4 représentants des industries de consommation (2 patrons, 2 ouvriers), 2 représentants de la petite industrie, 2 coopérateurs, 2 consommateurs, 4 experts (en mines, en prospection). Sous le contrôle du gouvernement d'Empire, cette espèce d'Office central supérieur réglemente toute l'industrie des combustibles en ses trois sections secondaires (extraction, utilisation, politique sociale), avec pleins pouvoirs d'enquête auprès des exploitations.

C'est le premier exemplaire des administrations autonomes paritaires exploitant les monopoles naturels sous le contrôle de l'État ; sur ce type de socialisation une loi récente réorganisait l'industrie de la potasse, même schéma hiérarchie et engrenage d'organismes identiques.

La direction générale de cette industrie est confiée à un Conseil national de 30 techniciens (8 ouvriers, 5 patrons nommés par le gouvernement d'Empire sur la proposition des organisations professionnelles, 3 désignés par le Conseil des États, 14 membres nommés par le gouvernement d'Empire parmi les employeurs, employés des entreprises consommatrices : agriculture, fabriques de produits chimiques). Une communauté d'exploitation à participation ouvrière règle, sous le contrôle de l'État, l'extraction, la vente, les transformations. Un règlement sur la vente sera promulgué après approbation du Conseil des États et d'un Comité de 28 membres désignés par l'Assemblée nationale, qui de plus devra recevoir communication de ces prescriptions et pourra les annuler. Enfin le gouvernement devra soumettre à l'Assemblée nationale un plan de politique économique sur l'industrie des sels de potasse et de leurs dérivés, ainsi qu'un compte rendu sur les salaires et les conditions de travail.

La machine à socialiser est mise en branle. Quel aliment va-t-on lui jeter ? On parle de l'énergie hydraulique, de la production de l'azote, des transports, peut-être de la grosse métallurgie, on parle d'une banque d'État chargée d'administrer les participations du fisc. Les partis modérés essaient de freiner. Bien que leur influence redevienne prépondérante, réussiront-ils ? Aussi bien peut-être aimeront-ils mieux faire la part du feu, s'accommoder d'un régime qui leur laisse la propriété de leurs entreprises avec une large part de direction et de bénéfices, que de risquer une socialisation radicale.

La politique allemande des Conseils.

À la masse ouvrière la Révolution apparut comme une libération du prolétariat. L'ouvrier veut être reconnu pour un collaborateur du patron, « un facteur humain de production ». Il faut, dit Erkelenz (1), que l'ensemble de l'entreprise devienne, pour chaque travailleur, un morceau de lui-même, de son moi, que chacun se sente uni à l'usine. L'État moderne n'a trouvé son équilibre qu'en faisant de chaque individu un citoyen, de même l'ouvrier ne doit plus être un sujet de l'industrie, mais un citoyen de l'industrie ou plutôt de l'entreprise. « Il doit être, affirme Scheideman, l'objet de l'économie générale, et non un sujet. » Par conséquent dans l'universalité de la production, depuis le simple atelier jusqu'à l'organisation centrale, il faut

1. *Die Hilfe*, 30 octobre 1919.

mettre l'employé sur un pied d'égalité avec l'employeur, l'investir du même droit de gestion. C'est à cette seule condition que l'on réalisera la démocratie économique.

Pour le moment ces formules retentissantes sont de style dans les Congrès et les ouvrages de la grande Allemagne. Si tous adoptent les mêmes expressions à la mode : fabrique constitutionnelle, république à l'usine, régime des Conseils... ils sont loin, sous des termes identiques, d'abriter des programmes unanimes.

Les fauteurs et les chefs de la Révolution ne concevaient qu'un moyen de libérer les ouvriers : l'importation intégrale du bolchevisme : des Conseils (Räte) à compétence universelle, avec double pouvoir économique et politique, composés des seuls travailleurs, établiraient la dictature du prolétariat. Certains dirigeants, comme Landauer de Munich, étendent très loin la qualité des travailleurs, et ouvrent leurs Conseils aux ménagères, aux commerçants, artistes, fabricants... Mais la grosse majorité englobant dans la même haine le rentier oisif et l'exploitant qui fournit à l'usine un labeur actif et intelligent, ne veut plus reconnaître de droits qu'à la classe prolétarienne. Strictement homogènes, les Conseils ne doivent pas être, à l'exemple du parlementarisme bourgeois, des pépinières de vanité personnelle, des coteries, des officines d'affaires, ils ne doivent pas servir le besoin de parler d'un chacun, mais promouvoir la production de la communauté (1). Leur but ultime est la socialisation complète des moyens de production, et le système des Conseils ne l'atteindra que par ses propres forces. Ce fut toujours une illusion socialiste de croire qu'on arrive au pouvoir par le parlementarisme (2). Pour le moment il faut ancrer (verankern) les Conseils dans la Constitution, exiger leur collaboration active et entière avec droit de codécision dans le travail législatif et administratif de l'État, de la commune, et dans la gestion des entreprises. Dans chaque établissement le Comité d'ouvriers doit exercer une influence décisive sur tout ce qui concerne la production, les salaires et le travail. Adjoint à la direction et au Conseil d'administration, il aura égalité de droits pour les décisions à prendre relativement aux questions techniques et commerciales, et nommera des personnes qualifiées pour les divers services (comptabilité, correspondance, direction tech-

1. Directives pour les Conseils ouvriers bavarois.

2. Exisprien au Congrès des indépendants, Leipzig, 2 décembre 1919. *Frankfurter Zeitung*, du 3 décembre.

nique). Les petites entreprises se concerteront et le groupe aura pour toutes les questions sus-indiquées un droit de contrôle sur les établissements de son ressort où il aura le pouvoir de déléguer un mandataire élu par les ouvriers.

Voilà le programme des Indépendants, tel qu'il ressort de leurs Congrès du 4 mars 1919 et de décembre 1919. Plus précises, les directives bavaoises pour les conseils d'ouvriers établissent que les conseils sont la base du nouveau régime, y compris l'Assemblée nationale. Ils ont le droit de dépêcher auprès de diverses autorités hiérarchiques, du cercle, du district, de l'État... jusqu'à trois délégués qui peuvent, sur toutes affaires pendantes, donner des avis et faire des propositions. Cependant, il leur est interdit de s'immiscer dans l'activité administrative; mais, en Saxe, les déplacements et renvois de fonctionnaires n'ont lieu qu'après avis des conseils.

Conformément à la pensée authentique des Indépendants, Dissman, au Congrès des métallurgistes de Stuttgart (1), exige que le peuple garde sur ses délégués un contrôle étroit et puisse renvoyer les représentants qui ont perdu sa confiance. Tous les trimestres se feront les élections, et tous les ans les employés des conseils seront soumis à une nouvelle nomination.

Et puisque seule la Révolution peut amener la société future, à quoi bon les syndicats? D'où la violence des Indépendants et des Spartakistes contre le mouvement syndical: bien entendu, les organisations modérées sont particulièrement atteintes, et les travailleurs municipaux de Berlin menacent de se mettre en grève, si les balayeurs affiliés au syndicat Hirsch-Dunker ne sont pas remerciés. Mais les adeptes des conseils reprochent aux « freie Gewerkschaften » elles-mêmes de s'accommoder de la société présente, pratiquement de consolider l'État capitaliste par les contrats collectifs et de s'humilier devant lui. La conférence nationale des associations spartakistes, fin décembre 1918 (2), dénonce la trahison des syndicats, elle les accuse d'étrangler les grèves, d'asservir systématiquement par leur bureaucratie le combat de libération prolétarienne, et de s'opposer à la socialisation immédiate des moyens de production. En conséquence, la Conférence proclame que séparer la lutte politique et la lutte économique est un point de vue archaïque (3).

1. Vorwaerts, 19 octobre 1919.

2. Sozialistische Monatshefte, 10 février 1919.

3. Les Indépendants se proclament avant tout socialistes. « Je ne comprends pas comment un Allemand peut dire : « Je suis Allemand, ensuite

Les syndicats sont incompatibles avec le parti communiste qui, en conséquence, ordonne à ses membres de les désertier et à leur place de créer des organisations locales (1).

Avant la guerre, constatent mélancoliquement les *Sozialistische Monatshefte*, les syndicats se plaignaient de voir dans les entreprises de l'État et des communes, l'influence prépondérante des juristes, au détriment des techniciens. Depuis la Révolution, les Conseils ont affirmé la domination des orateurs de carrefours ; malgré la vie chère et le chômage, des gens ignorants et sans conscience excitent à des hausses de salaires insensées, qui nous mènent à la ruine. Négligeant les intérêts généraux de la profession, les Conseils poussent à des revendications ou à la socialisation dans telle ou telle entreprise privée. Les vues d'ensemble, la politique large des syndicats sont menacées, et avec elles, le bien-être du peuple. »

Les socialistes majoritaires au contraire prétendent apporter aux masses ouvrières, au lieu de phrases vides, des réalisations. A leurs yeux, l'objectif principal de la socialisation, c'est d'insérer dans le processus de la production des classes travailleuses en leur ensemble comme un membre titulaire de droits égaux. Elle supprimera le privilège de la bourgeoisie, les pouvoirs illimités de la propriété privée, et ainsi seront subordonnés les égoïsmes individuels à l'intérêt général. Mais les patrons et les employeurs ont des droits qu'il faut respecter. Les ouvriers se gonflent d'orgueil à la pensée que les officiers ne seront pas plus payés que le commun des mortels et que Mme la conseillère secrète vendra des journaux dans la rue, alors qu'eux-mêmes se promèneront en auto. C'est un infantilisme à la Russe. Ce que veut pour le moment le socialisme majo-

je suis socialiste, déclare Exispian au Congrès des Indépendants (Leipzig, 2 décembre 1919), ma patrie c'est le monde, le socialisme international. » *Frankfurter Zeitung*, 3 décembre 1919.

1. Ce point de vue est affirmé avec la plus grande énergie par la réunion plénière des Conseils d'exploitation des ouvriers de Grand-Berlin et des fonctionnaires d'exploitation (12 novembre 1919). La défaite du prolétariat est due aux autorités syndicales qui se sont montrées incapables d'engager et de mener le combat révolutionnaire. L'organisation de la lutte doit se faire en dehors des syndicats et uniquement sur le terrain des entreprises. Il faut établir des formations de combat unitaires et les étendre à toute l'économie nationale.

La *Freiheit*, en plusieurs articles du mois de novembre 1919, s'élève contre cette résolution unanime, qui eut en Allemagne un grand retentissement. Il ne s'agit pas, d'après l'organe des Indépendants, de subordonner l'un à l'autre syndicat et conseil, mais de les juxtaposer et d'en coordonner les initiatives.

ritaire, ce n'est pas la dictature du prolétariat, ni l'exclusion complète du patronat : jusqu'à présent l'organisation de l'usine était une monarchie presque absolue, elle sera maintenant constitutionnelle, et à forme paritaire.

Kaliski (1) reproche aux syndicats d'avoir conservé longtemps une politique économique, timide et passive. Pendant la guerre, ils se sont refusés, ou ils ne l'ont fait qu'avec une prudence exagérée, à prendre position sur le terrain de la production. Aux jours de la Révolution et immédiatement après, au lieu d'entrer dans les aspirations de la classe ouvrière, ils n'ont pensé qu'à maintenir leurs conquêtes. C'était légitimer les attaques des Conseils contre la mécanisation de la bureaucratie syndicale.

Depuis, les syndicats socialistes ont précisé leur doctrine et leur tactique sur le système des Conseils. La Conférence des présidents de syndicats est très nette (2). Le Syndicat ne vise pas seulement à l'amélioration des conditions de travail, mais aussi à organiser la démocratie de l'usine. Dans l'ensemble de la production il faut réaliser le droit de codécision (Mitbestimmungsrecht). La base de ce régime démocratique est le contrat collectif avec valeur juridique reconnue par la loi. De plus, dans chaque entreprise, on créera des représentations d'ouvriers librement élus. Ces conseils d'exploitations auront à réaliser dans le détail la démocratie de l'entreprise avec l'appui des syndicats et en plein accord avec eux; les syndicats garderont la tâche essentielle de défendre les intérêts généraux de la profession, en particulier de conclure les contrats collectifs, et de faire l'éducation sociale et économique du prolétariat, mais, dans l'intime de chaque établissement, le Conseil aura la charge de surveiller l'application loyale et quotidienne des contrats collectifs; il importe donc que les syndicats, en négociant ces contrats, y déterminent sur la base des dispositions minimales, fixées par la loi, les fonctions des Conseils, leurs droits et leurs devoirs. D'après la Conférence, les Conseils d'exploitation (Betriebsräte) auront à maintenir la concorde entre ouvriers ainsi qu'entre employeurs et employés, à intervenir dans tout accord du travailleur avec le patron; ils régleront les vacances, seront partie d'embauchages et renvois. Sur leurs requêtes, les livres de salaires devront leur être soumis. En cas de conflit

1. *Sozialistische Monatshefte*; *Les Conseils dans la reconstruction de l'Allemagne*, 24 mars 1919.

2. *Sozialistische Monatshefte*, 25 avril 1919.

entre Conseils et patrons, interviendraient des comités de conciliation.

Ces prérogatives du Conseil sont intéressantes, mais à l'exception des clauses sur le choix du personnel, elles ne dépassent pas les fonctions ordinaires des conseils d'usine traditionnels. Or, la classe ouvrière veut une démocratisation profonde des fabriques, elle veut traiter de pair avec l'entrepreneur, « collaborer, dit le Congrès du parti à Weimar, à notre vie économique, avec des pouvoirs égaux de décision et de responsabilité » : d'où la participation des travailleurs à l'organisme économique se fera aux stades multiples de la production par des conseils économiques : à l'usine, le Conseil du personnel tient à déléguer deux représentants dans le Conseil de direction et prendre connaissance des bilans, exigences qui soulèveront à l'Assemblée constituante de violents débats. Sans admettre ces prétentions, le projet de la fraction démocratique (1) demande, en plus de Conseils d'usine compétents pour les conditions du travail, des Conseils d'exploitation qui, pour les affaires générales, constitueraient le parlement de l'entreprise, le parlement, non le gouvernement, car la direction de la fabrique doit être confiée à un petit nombre de personnes responsables.

Le Conseil d'exploitation, sans s'ingérer dans les problèmes techniques, aurait un droit de regard dans les questions importantes : bases spécifiques de la puissance de production, plans de changements notables, résultats financiers... (2).

Dès l'usine, la classe ouvrière sera donc admise à s'occuper d'organisation économique, mais c'est surtout à ses stades supérieurs : dans le district, l'État, l'Empire, que les programmes de réforme lui taillent une large part. La Conférence des présidents de syndicats, en accord avec les deux congrès successifs des conseils, reconnaît que les syndicats, organes du prolétariat, ne peuvent être regardés comme les seuls facteurs de la production. Dans les districts ou grandes régions économiques, dans les États, dans l'Empire, seront élus dans le cadre professionnel, et suivant une représentation proportion-

1. Erkelenz : *Die Hilfe*, 30 octobre 1919.

2. Potthoff (*Die Hilfe*, 3 avril 1919) ne rejette pas les Conseils de soldats. Mais, sous peine de retomber dans le militarisme, ils devraient être limités à l'organisation du service.

Pour les petites entreprises : ateliers de serrurerie, menuiserie; pour les professions libérales : études de notaires, bureaux d'architecte, Potthoff (*Die Hilfe*, 17 juillet 1919) propose d'organiser des groupements locaux, qui, d'accord avec les syndicats de diverses tendances, éliraient des représentants.

nelle, des délégués ouvriers qui, avec les représentants patronaux, formeront des Chambres économiques, corps autonomes chargés de la politique économique et sociale. Contre les Spartakistes, les socialistes majoritaires repoussent la dictature du prolétariat, et proposent de créer des organes paritaires; ainsi aux côtés des Chambres d'agriculture, de commerce, d'industrie, les Chambres du travail auront leur place, et s'achèvera la représentation complète des professions. Cohen en dresse un plan détaillé au Congrès des conseils de Berlin. Dans chaque circonscription, commune, district, province, État, les Conseils économiques des diverses industries formeront un Conseil central, Chambre de travail composée des délégués des Conseils. Au faite de l'édifice, une Chambre suprême du travail, Parlement professionnel, recruté parmi les patrons, employés techniques et commerciaux, les ouvriers spécialistes et les manœuvres. Tous, avec des droits égaux, siègeraient à ces grandes assises de la production, et ainsi, en plus de la représentation démocratique basée sur le suffrage nominal, le pays aurait une Chambre des producteurs, élaborant avec les mêmes pouvoirs que le Reichstag, la législation économique et sociale et les pouvoirs de socialisation.

Est-ce que cette deuxième Chambre peut entrer dans le cadre de la Constituante allemande tant que subsiste le Conseil des États, héritier modeste du Bundesrath? Cela paraît difficile. En tous cas le gouvernement en a, dans son programme, restreint l'importance. D'ailleurs vis-à-vis des Conseils, les ministres socialistes n'eurent jamais de politique ferme. D'initiative purement révolutionnaire, composés de ceux qui s'étaient mis en avant et librement réunis, les Conseils reçoivent du Comité central des Conseils d'ouvriers, de paysans et de soldats, une constitution très lâche. Le Congrès du 8 avril prescrit de nouvelles élections, mais les Conseils de district les organiseront à leur jugement, sous la seule condition de respecter la représentation proportionnelle. Au lieu d'entrer hardiment dans la pensée populaire, d'adopter le régime nouveau, et d'en faire la représentation économique des intérêts professionnels, quitte ensuite à en restreindre doucement la portée, le gouvernement tâtonne. Des ordonnances organisent des comités paritaires pour les allocations de chômage (13 novembre 1918), pour le placement (règlement de l'Office de démobilisation). Le patron incapable de reprendre ses anciens ouvriers d'avant-guerre doit s'entendre avec le Comité des ouvriers ou employés sur la réduction du

personnel (ordonnances du 4, 9, 25 janvier 1919); les dérogations à la loi de huit heures ne sont autorisées qu'après accord avec les ouvriers de l'établissement; surtout l'ordonnance du 23 décembre 1918 sur les contrats collectifs de travail, rendus irréformables par toute autre convention subséquente entre simples individus, impose aux exploitations de plus de vingt ouvriers, fût-elle d'État ou communale, un Comité d'ouvriers élu, chargé de veiller à l'application du contrat et, en l'absence d'un tel contrat (1), de collaborer avec le patron pour les questions de salaire, conditions de travail, préservation des accidents...

Ces réformes, surtout la dernière, sont d'un haut intérêt, mais il ne s'en dégage aucune politique ferme sur les Conseils; ceux-ci existent, ils exigent d'être incorporés à la Constituante et de plus en plus, entre eux et l'Assemblée, se développe un antagonisme aigu. Enfin, celle-ci se décide à voter l'article 165 de la Constitution qui fixe, vis-à-vis de leurs employeurs, les droits des employés à l'usine et dans la politique économique nationale. C'est un compromis entre les tendances extrêmes où nous retrouvons, avec leurs systèmes respectifs d'échelons hiérarchisés, le double régime parallèle des Conseils d'ouvriers, organes de classe, et des Conseils économiques mixtes et paritaires, les premiers s'occupant des questions générales du travail, les seconds traitant des problèmes de production.

« Les ouvriers et les employés sont appelés à collaborer avec des droits égaux, en commun avec les entrepreneurs; à la réglementation des conditions des salaires et du travail, de même qu'à l'ensemble du développement économique des forces productives... Les ouvriers et employés auront pour la défense de leurs intérêts sociaux et économiques, des représentations légales dans les Conseils ouvriers d'exploitation, de même que dans des Conseils ouvriers de district formés par régions économiques et dans un Conseil ouvrier d'Empire.

« Les Conseils ouvriers de district et le Conseil ouvrier d'Empire forment avec les représentants des entrepreneurs et des autres milieux intéressés des Conseils économiques de district et le Conseil économique d'Empire où tous groupements professionnels importants doivent être représentés suivant leur importance économique et sociale. Ils collaborent en particulier à l'exécution des lois de socialisation. Les projets de loi

1. L'Office impérial du travail peut étendre les prescriptions du contrat collectif à des personnes autres que les contractants, à condition qu'une des parties au contrat en fasse la demande.

d'importance capitale intéressant la politique sociale et la politique économique doivent, avant d'être déposés, être soumis, pour avis, au Conseil économique d'Empire. Celui-ci peut prendre l'initiative de lois de ce genre. En cas de non approbation, le gouvernement doit présenter, cependant, au Reichstag ce projet que le Conseil économique d'Empire peut faire défendre devant le Reichstag par un de ses membres.

« Les Conseils d'ouvriers et les Conseils économiques peuvent, dans les domaines qui leur sont dévolus, être chargés de pouvoirs de contrôle et d'administration.

« La réglementation de l'organisation du rôle des Conseils ouvriers et des Conseils économiques, ainsi que de leurs rapports avec les autres corps sociaux autonomes, appartiennent exclusivement à l'Empire.

L'article 165 pose les principes généraux et dans son dernier paragraphe laisse espérer pour les réalisations une nouvelle intervention législative. Le projet sur les Conseils d'exploitation tient cette promesse.

Les Comités d'exploitation.

Les lois de socialisation du charbon et de la potasse avaient concédé aux ouvriers une participation intéressante à la gestion des entreprises. On en peut juger par la première réunion du Conseil d'Empire du charbon, tenue le 21 novembre 1919 (1). Pour la question des prix et des réclamations est créé un comité spécial de vingt membres (5 exploitants, 4 mineurs des diverses organisations syndicales, chrétienne, socialiste, Hirsch-Duncker, 1 employé des mines, 2 consommateurs urbain et rural, 1 directeur de compagnie du gaz, 2 représentants du commerce, 1 représentant des sciences concernant les mines, et 1 de la navigation). Une Commission est chargée d'établir le programme à soumettre au Conseil. Les ouvriers réclamèrent avec instance l'introduction sans délai d'une administration autonome des mines. Des représentants patronaux et ouvriers sont nommés aux comités de direction et de surveillance du cartell impérial des syndicats miniers. Le Conseil discute ensuite la réduction officielle de l'extraction et le chômage dans le bassin de la Ruhr, les importations et exportations. Le syndiqué métallurgiste Löffler demande pourquoi le charbon livré en Hollande à 36 florins y est revendu à 81 florins par les filiales du Syndicat westphalien; le commissaire impérial reconnaît

1. Vorwaerts, 22 novembre 1919.

qu'on s'était livré sur la marche des prix à des pronostics erronés. Et comme plusieurs membres s'élevaient contre les interventions de M. Löffler, un patron, M. Stinnes, déclara que seule une attitude loyale pouvait amener la confiance mutuelle, et donner aux ouvriers l'occasion de s'initier aux affaires économiques.

Malgré leur importance, le charbon et la potasse sont très loin d'embrasser l'ensemble de l'économie nationale; dans les autres branches industrielles, comment intéresser la classe ouvrière à la gestion des entreprises? C'est le problème que se propose de résoudre le projet de loi sur les Conseils d'exploitation soumis à la septième commission de l'Assemblée nationale, le 24 septembre dernier. Dans toutes les entreprises publiques et privées seront établis des Conseils d'exploitation, avec, dans les grands établissements, des sous-conseils pour les diverses branches de l'exploitation. D'après la *Bataille*, du 14 août 1919, pour toutes les exploitations employant au moins vingt ouvriers, ces Conseils veillent à l'exécution des contrats relatifs aux tarifs, établissent avec les patrons les règlements de travail, ont droit de codécision pour tout ce qui regarde les embauchages et les renvois; en cas de grève, ils s'assurent de la régularité du vote. De plus les Conseils peuvent déléguer un ou deux membres dans le Conseil de direction de l'exploitation, exiger des renseignements sur toutes les affaires concernant les ouvriers dans la mesure où les secrets de la maison ne sont pas mis en danger. Si l'établissement a des livres de commerce et compte au moins cinquante ouvriers, le Conseil, dès le 1^{er} février 1920, aura le droit de réclamer le bilan et le compte de profits et pertes. Les membres des Conseils seront élus par tous les employés et ouvriers âgés de 18 ans; y seront éligibles tous les ouvriers et employés âgés de 20 ans, travaillant dans la fabrique depuis six mois, et dans leur branche professionnelle depuis trois ans (1).

Le projet est de la plus haute importance pour l'avenir économique et social de l'Allemagne et soulève d'ardentes discussions. Dès 1889, les Sozialdemokrates avaient prôné l'institution

1. En vue de l'application de la loi sur les Conseils d'exploitation, le *Vollzugsrat* de Berlin organise des cours pour la formation des conseillers ouvriers. Des premiers jours de janvier à fin mars, des cours seraient donnés sur les questions générales concernant cette loi, commentaire de la loi, problèmes de calcul, science des bilans, discussion sur les intérêts professionnels, la production industrielle. Un enseignement plus spécial sera approprié aux diverses industries. *Vorwaerts*, 19 novembre 1919.

de commissions d'ouvriers et d'employés : la Fédération centrale des industriels allemands s'y était violemment opposée. En 1916, le gouvernement, pour faire accepter le service auxiliaire obligatoire, concédait aux socialistes que, dans tout établissement bénéficiant de cette main-d'œuvre et comptant au moins cinquante ouvriers, seraient créées des commissions d'ouvriers et employés. Il s'agit maintenant de donner à l'institution une forme définitive.

Jusqu'à fin octobre, le travail de la Commission se poursuivait sans difficulté notable : plusieurs modifications furent apportées au projet. Au sein du Conseil d'exploitation sont prévus deux conseils spéciaux : celui des ouvriers et celui des employés constitués par les membres du Conseil d'exploitation et par des membres supplémentaires élus de leurs groupes respectifs. Le nombre des représentants des minorités est augmenté. Par contre la Commission supprime les Conseils d'ateliers prévus dans les grandes entreprises. Il est décidé que les Conseils ne tiendront pas de séances pendant le temps de travail, que par suite leurs membres recevront une indemnité, mais jamais sur des cotisations du personnel : ainsi veut-on éviter que les Conseils se constituant en corps autonome ne cherchent à supplanter les syndicats. De plus, pour renforcer l'influence de ces derniers, un mandataire des organisations professionnelles représentées dans l'usine pourra, avec voix délibérative, prendre part aux réunions du Conseil. Enfin, il est arrêté que les assemblées des ouvriers ne peuvent, par un vote hostile, dissoudre à tout propos les Conseils d'entreprise.

Ces modifications intéressantes ne soulevèrent pas grande opposition. Il en fut tout autrement quand le débat en vint à l'article 34 du projet, à savoir que les Conseils d'exploitation sont autorisés à envoyer dans les Conseils de direction des sociétés gouvernées par ce mode d'administration un ou deux représentants ayant obligations et droits égaux. Avec cette question, les trois partis de la majorité (socialistes, Centre, démocrates) bloquèrent les clauses sur l'embauchage du personnel et sur la communication du bilan. Les socialistes tiennent ces trois dispositions du projet pour immuables : le Centre s'attaque surtout à l'intervention des ouvriers dans les renvois et désire que la communication du bilan devienne seulement obligatoire dans les entreprises occupant au moins 300 ouvriers et 50 employés.

Les démocrates font principalement opposition à l'article sur

le bilan, et ils désirent quelques modifications du paragraphe sur le Conseil de direction. Ce ne sont pas là, d'après eux, les mesures les plus propres à satisfaire les aspirations ouvrières. « On atteindrait ce but bien plus aisément, écrit le Dr Payer dans la correspondance de son parti, en tenant compte des intérêts particuliers de l'ouvrier de l'entreprise, en lui ménageant un regard permanent dans la situation de l'usine, c'est ce que pourraient faire des rapports réguliers, au moins trimestriels sur la marche de l'exploitation, et de la profession, en particulier sur la production de l'usine, et sur les besoins probables de main-d'œuvre; c'était notre projet, on eût dû au moins le mettre à l'essai »; or, « remarque la *Frankfurter Zeitung* (1), il n'y a pas d'affaires dans une entreprise qui ne touchent point aux intérêts des ouvriers. Dans le journalisme, les Conseils d'exploitation s'immisceront dans la direction politique de la rédaction, sous prétexte que sa manière d'écrire nuit à la vente, et que les Conseils d'exploitation ont compétence pour promouvoir la production. Bien des choses, sans être des secrets d'affaires, ne peuvent être communiqués à beaucoup de personnes sans nuire à la maison. » Surtout les employeurs sont persuadés qu'ils risquent le doigt dans un engrenage fatal. Dès maintenant l'indépendance patronale subit des restrictions considérables, et c'est le chemin ouvert à toutes les ingérences. L'indépendant Dissman se flatte que les Conseils mettront aux classes dirigeantes « le diable dans le corps ». N'est-ce pas vraiment de ses propres mains absorber le virus qui dissoudra l'organisme capitaliste?

Cependant, d'après la *Frankfurter*, l'importance réelle de ces mesures est grossie énormément. Les milieux bourgeois exercent une très forte pression sur les démocrates et le Centre, versent des sommes considérables à l'Ochрана, la caisse anti-bolcheviste, montent des campagnes de pétition en accord avec le syndicat national de l'industrie allemande, le syndicat des fabricants du Rhin moyen, et celui des industriels de l'Allemagne du centre. En réponse aux reproches du ministre du travail, M. Schneider prétend bien que le patronat n'en veut pas à la loi des Conseils, mais à mesure que « s'éloigne le coq rouge », les employeurs perdent le sens politique que la Révolution semblait leur avoir donné (2). Les succès électoraux, remportés par

1. 25 novembre, édition du soir.

2. Erkelenz : *Die Hilfe*, 30 octobre 1919. *Frankfurter Zeitung*, 27 novembre.

la réaction, dans la bourgeoisie et chez les paysans, renforcent la droite du Centre et des démocrates qui, chez le Centre, est puissante et que les expériences de l'année dernière avaient ébranlée. Les social-démocrates, eux aussi, surtout depuis le retour de Suisse de Scheidemann, retournent à la politique d'avant la Révolution : pas de collaboration avec les bourgeois, pas de scission du prolétariat.

C'est que les élections approchent, on reprend les tactiques politiciennes : se dégager des responsabilités, et à toutes les plaintes répondre : « Ce n'est pas notre faute, nous n'étions pas au pouvoir (1). »

La presse allemande de fin novembre souligne la gravité de la crise politique menaçante. Les trois partis de la majorité, pour éviter une rupture désastreuse, sont à la recherche d'un compromis, et le grand journal de Francfort multiplie les conseils de modération. Les conquêtes de la Révolution ne se laisseront plus reprendre. Ce n'est pas avec des airs rogues qu'on ramènera l'époque d'avant-guerre. C'en est fait de la politique de providence et du système patriarcal. Si l'on ne donne pas aux Conseils droit de cité, il s'en formera d'illégaux et de révolutionnaires : communistes et indépendants n'attendent que ce moment-là, et Payer déclare : « Ce sera désagréable d'avoir dans un Conseil de direction des délégués ouvriers, cela peut avoir ses avantages, en tout cas c'est supportable. »

La lutte définitive s'engagea dans les derniers jours de novembre. Démocrates et centristes l'emportèrent; non seulement le ministre obtempérait à leurs désirs, en promettant un projet sur l'arbitrage obligatoire et contre le terrorisme à l'usine; mais leur compromis l'emportait sur la motion socialiste. En cas de congédiement, l'ouvrier ne pourra en appeler au Conseil d'exploitation que si le renvoi a une cause non professionnelle (raison d'ordre religieux, militaire, politique, syndical). Le Conseil fera une tentative de conciliation. Si elle échoue, interviendra le Tribunal d'arbitrage qui peut imposer une indemnité au patron obstiné à ne pas reprendre la victime.

Le Conseil d'exploitation peut demander à l'entrepreneur de lui donner des renseignements sur tous les processus de l'exploitation concernant le contrat de service, l'activité des ouvriers et

1. Les démocrates, à deux reprises, se sont retirés du Gouvernement pour éviter l'odieux du traité de Versailles et de la socialisation. Ils voudraient, à propos des Conseils, reprendre la même manœuvre. Le Centre proteste avec énergie.

de lui communiquer les feuilles de paye. Le patron, au moins tous les trois mois, fournira un compte rendu de la situation et de la marche de l'entreprise. — C'est donc le projet Payer qui est adopté, et avec lui toute la loi sur les Conseils est votée en première lecture.

Est-ce là cette fameuse démocratie économique, cette fabrique constitutionnelle que réclamait le monde du travail? Socialistes et Indépendants s'entendent pour exiger, en seconde lecture, que un ou deux délégués ouvriers aient accès à toutes les séances de direction et puissent développer leurs vues sur l'organisation de l'entreprise. En cas d'insuccès ils menacent le pays d'une dissolution du Parlement. Après le Conseil d'exploitation, viendra le Conseil national des ouvriers; le projet de Conseil national économique n'est pas encore au point, a déclaré le ministre du travail, Schlicke; l'Allemagne n'est pas au terme de sa reconstruction et de ses agitations sociales!

Les Communautés de travail.

Avant que la Révolution n'eut lancé le mouvement des Conseils, patrons et ouvriers s'étaient entendus pour une collaboration cordiale et avaient fondé dans plusieurs industries des communautés de travail (*Arbeitsgemeinschaft*). Longtemps les employeurs avaient repoussé avec intransigeance les avances de leur personnel. En août 1913 avaient été lancés les cartels patronaux des classes productrices, principalement dans le but de défendre l'absolutisme traditionnel du chef d'entreprise. En novembre 1914, les syndicats patronaux refusaient de se rencontrer avec les syndicats ouvriers pour étudier un plan d'organisation économique.

La guerre a changé bien des choses. En 1918, le gouvernement appelait, à la tête de plusieurs ministères, des syndiqués notoires : Schlicke, Bauer... Le haut capitalisme s'effrayait du bolchevisme, et redoutait la standardisation bureaucratique à la Rathenau; contre ces deux périls extrêmes, il songea à se ménager des alliances avec les seules forces qui, dans le bouleversement général, restaient debout : les organisations ouvrières (1).

1. Les effectifs des syndicats ouvriers, après avoir subi une réduction énorme pendant la guerre (juin 1916 fut le point de chute extrême) sont plus forts que jamais. Le Congrès de Nuremberg (avril 1919) accuse pour les syndicats socialistes 4 millions d'adhérents contre 2 millions 1/2 avant la guerre, et 944.713 en décembre 1916. Les ouvriers des transports comptent 500.000 syndiqués (230.000 en juillet 1914); les ouvriers de fabrique 200.000. (*Sozialistische Monatshefte*, 24 mars et 7 juillet 1919.)

Reichert, le directeur du syndicat des industriels allemands du fer et de l'acier, dressait le plan de cet accord inattendu dans son ouvrage sur la « Signification et le but de la Communauté de travail (Berlin 1919) ». « Si, dans cette grande masse des travailleurs organisés, écrivait-il, s'éveille le sens de leur solidarité, de leur communauté d'intérêts avec les entreprises dans les grandes questions économiques, alors s'ouvre, semble-t-il, une voie dans laquelle on peut s'engager pour le plus grand bien de l'industrie allemande; il y a chance de salut. » Pour résoudre en commun les questions économiques et sociales, Reichert imagine trois grandes communautés de travail : industrie, agriculture et forêts, commerce, qui réunies formeraient le Parlement de l'économie allemande. La base paritaire lui donnerait un élan qu'on n'ont jamais connu les syndicats ouvriers et patronaux.

L'immense syndicat patronal dans lequel se sont fédérés le syndicat central des industriels allemands et l'union des industries, préconise aussi le système des communautés de travail : successivement, il s'en crée dans la métallurgie, le bâtiment, les arts graphiques, la reliure, le bois, la chaussure; il y en a de trois catégories, pour une industrie, pour un établissement, pour une spécialité technique de grande usine. Ces diverses organisations sont ensuite groupées par localité ou par district (1).

De toutes, la communauté de la métallurgie est la plus complète; les pourparlers furent engagés entre patrons et ouvriers avant même la Révolution et, après de longues discussions, aboutirent à un plein accord : la compétence des communautés ne s'étend pas seulement aux conditions de travail et aux contrats collectifs, elle joue un rôle dans la répartition du travail, des matières premières, elle signale les meilleures formes de production; ainsi le projet des communautés de travail pour l'industrie de la constitution mécanique, spécialement détaillé, prévoit un programme social (contrats collectifs, arbitrage, placement paritaire, hygiène, assurances). De plus aux communautés de spécialités, il réserve les tâches techniques et économiques : renseigner public et autorités sur les exigences de la

1. Le Gouvernement essaie de s'inspirer des mêmes principes. Le *Vorwaerts* du 19 novembre 1919 annonce que, sur invitation du Ministère des Transports, des représentants des grandes organisations d'ouvriers et employés de toutes les Administrations de chemins de fer des Etats allemands se sont rencontrés au Reichstag, avec les représentants de ces Etats. Il s'agissait d'étudier de quelle manière ces organisations collaboreraient au transfert des voies ferrées à l'Empire. Une Commission centrale de vingt-cinq représentants des employés et ouvriers sera constituée ainsi que des Comités plus réduits pour les questions spéciales.

vie économique, collaborer à la préparation des traités de commerce, augmenter la production, former des apprentis, et dans ce but multiple faire l'éducation du prolétariat, l'instruire sur les bases de l'industrie allemande.

Chaque communauté d'usine, composée de trois à sept patrons et ouvriers, renseignera le personnel sur la situation économique de l'usine, ses chances de succès, ses problèmes spéciaux.

L'étude en sera poursuivie contradictoirement sur rapports rédigés par un représentant du capital et un représentant du travail. Les procès-verbaux des séances mensuelles et le rapport général annuel seront placardés.

Des communautés de localité ou de district se constitueront sur le même modèle pour étudier entre autres choses les débouchés, la concurrence étrangère, le marché national, la fixation des prix et des types de fabrication.

Les mines de la Ruhr ont également une communauté de travail active. Jusqu'à la Révolution, les patrons, remarque la *Frankfurter Zeitung* du 16 août 1919, s'étaient obstinés à ne pas reconnaître les syndicats ouvriers. Composée d'exploitants, d'économistes et d'ouvriers, elle s'est livrée à une discussion très serrée sur les résultats du travail de six heures avec quatre équipes. L'accord ne se fit que pour prier le gouvernement d'introduire auprès des autres puissances une proposition de décision internationale introduisant la journée de six heures dans les mines de charbon. Sur les autres points, chacun des trois groupes a déposé une proposition sur laquelle un vote général a eu lieu. Les délégués ouvriers en particulier ont fait la proposition suivante, qui recueillit 6 voix contre 12 :

« La Commission examine au fur et à mesure, à l'aide de commissions techniques et paritaires prises dans son sein, si les directeurs ont pris pour leurs mines toutes les mesures en vue d'une augmentation d'extraction. »

Ces essais d'entente suscitérent de grands espoirs. « C'est le couronnement victorieux de dizaines d'années de lutte pour la collaboration et l'égalité, la réalisation de presque tout ce que les meilleurs esprits du mouvement des Conseils se sont jamais proposés de cristalliser (1). »

Le Congrès des syndicats libres (Nuremberg, 30 juin) est du même avis et, à la majorité des deux tiers des voix représentées, il recommande ces communautés qui consacrent une reconnais-

1. *Soziale Praxis*, 22 mai 1919.

sance complète de l'égalité des droits ouvriers et patronaux. Bien entendu, il serait exagéré de s'imaginer que les principes d'entente règnent en maîtres, dans la classe ouvrière. Au congrès de Nuremberg, Richard Müller avait proposé d'exclure les patrons des communautés de travail. Vaincu, il revient à la charge au congrès de la Fédération des métallurgistes (1). (Stuttgart, octobre 1919.) Le comité directeur de la Fédération n'avait cessé de soutenir les communautés comme une nécessité de l'heure présente. Au prolétariat de choisir entre elles et le système des Conseils, de déclarer s'il préfère un mot à l'action réaliste. Müller engagea l'attaque et dénonça les Communautés, « cette entreprise de trahison, lancée pour garantir les bénéfices capitalistes; les soviets seuls, au lendemain de la catastrophe à laquelle la bureaucratie d'État conduit l'Allemagne, pourront et devront prendre la direction économique du pays. Laissons notre organisation s'édifier sur le terrain des réalisations, ensuite nous trouverons le chemin de l'avenir du prolétariat allemand. »

La motion Müller fut adoptée par 194 voix contre 129 et la *Frankfurter Zeitung*, fin novembre, annonçait que la Fédération avait dénoncé l'accord de la communauté (2). Bon nombre d'ouvriers, surtout les syndiqués chrétiens et Hirsch-Duncker, lui restent fidèle. Cette minorité importante suffira-t-elle à assurer son existence?

Depuis plusieurs mois déjà, une scission s'était produite dans la « Communauté » des mines. Au printemps dernier, après la grande grève de la Ruhr, en réaction contre les « bonzes » des fédérations, indépendants et spartakistes créèrent l'Union générale des mineurs qui, ne voulant plus rien savoir des questions de caisses et de prévoyance, pousse l'action combative en vue de la socialisation. Dans ce but, l'Union prône une hiérarchie de Conseils de puits et de mines recevant les ordres d'un Conseil central des mines. L'état de siège ne permet pas d'enquête sérieuse, mais on ne signale qu'une mine où l'Union ait réussi à avoir en main le Conseil d'exploitation constitué pour les discussions entre patrons et ouvriers.

1. La Fédération compte 1.400.000 membres, dont 200.000 femmes. (*Sozialistische Monatshefte*, 17 novembre 1919.)

2. Cependant, dès le 8 novembre, les vainqueurs du Congrès de Stuttgart, devenus chefs de la Fédération, envoyaient aux syndiqués une circulaire rappelant la nécessité de la discipline : pas de grève sans l'avis du Comité central.

Dans les questions de salaire, recourir le plus possible à la procédure de négociation. C'est que la grève de Berlin a coûté 5 millions par semaine.

Plusieurs professions ont établi des Communautés de travail, mais purement ouvrières, sans élément patronal. Ce sont des espèces de fédérations. Le congrès des lithographes (Magdebourg, 20 novembre) se félicite de la fondation récente d'une Communauté de travail centrale. Déjà elle a donné les huit heures, la reconnaissance officielle des syndicats, l'exclusion des jaunes. De telles Communautés ont beaucoup aidé à conclure des congrès collectifs et permettent d'agir vis-à-vis des employeurs, non plus avec des paroles vaines, mais par une politique positive. Les ouvriers de l'État et des établissements d'État, plus catégoriques, ont créé une Communauté de travail pour appuyer l'activité des Conseils d'ouvriers. Elle réclame un droit de décision et de contrôle intégral amenant la socialisation des entreprises d'État.

L'Allemagne, secouée par la révolution du 9 novembre et la défaite militaire, n'a pas encore retrouvé son équilibre. Dans de larges milieux patronaux et ouvriers, les idées de collaboration ont fait de grands progrès et réalisé des institutions très intéressantes. Mais les intransigeances de gauche (1) et de droite n'ont pas désarmé, elles menacent de se heurter dans un immense conflit. Les socialistes ont subi un échec à la Commission des Conseils d'exploitation; les modérés sont quelque peu effrayés de leur victoire. Sans doute, expliquait la *Frankfurter Zeitung* (2), cette réforme soulève de grandes objections économiques et techniques, mais notre pays est si malade et nous entrons dans les mois critiques de l'année, tout doit céder à la raison d'État. N'oublions pas qu'approche la ratification du traité de paix... et l'hiver.

ANGLETERRE

Les Français se sont scandalisés de ce que l'Angleterre se soit permis en pleine guerre des grèves nombreuses, prolon-

1. *L'Information ouvrière et sociale* (21 septembre 1919) cite un appel du Comité exécutif indépendant et communiste du Grand-Berlin qui, le 16 août, invitait la population laborieuse à de nouvelles élections de Conseils d'ouvriers. Ces Conseils seraient d'abord constitués sous la forme économique, ensuite viendrait la forme politique. Le 23 août, Noske confisquait tous les documents relatifs au scrutin et l'interdisait formellement. D'après le projet des Indépendants, Grand-Berlin formerait une seule circonscription économique divisée en quatorze groupes correspondant aux diverses formes de la vie économique, et ayant leur administration autonome. Les différentes catégories de production constitueraient des sous-groupes.

2. 27 novembre.

gées, dans les industries essentielles à la défense nationale. Pour la seule année 1915, trois grèves de mineurs; en février de la même année, 10.000 mécaniciens de la Clyde arrêtent leur production, et l'on estime que les grèves de l'industrie mécanique ont fait perdre en moyenne 25.000 journées de travail par mois (1).

On ne peut accuser les Anglais d'antipatriotisme. Les extrémistes de l'Independent Labour Party prétendaient bien dans la *Socialist Review*, le *Labour Leader*, le *Daily Citizen*, faire la guerre à la guerre, le seul ennemi, et, pleins de commisération pour le brave peuple allemand, ils réclamaient la paix blanche de la partie nulle, seul moyen de couper court à des combats interminables. Mais ce parti comptait à peine 30.000 membres. Par ailleurs, les causes de mécontentement et de malaise ne manquaient point à la classe ouvrière : bénéfices énormes des patrons en face du renchérissement de la vie et des restrictions (2), suppression des privilèges syndicaux conquis par des luttes longues et pénibles, remplacement des travailleurs qualifiés par des manœuvres et des femmes... L'on était trop loin du front pour que l'exaltation du patriotisme imposât silence à toutes ces aigreurs, et les humoristes prétendent que M. Asquith ne mit point de hâte à combattre les raids de zeppelins, convaincu que les machines de guerre apporteraient « at home » l'air et les sensations du « no man's land ».

Quoi qu'il en soit, la guerre montrait avec éclat que l'agitation, regardée jusqu'alors comme un mal inhérent à l'industrie, ne pouvait plus durer sans compromettre l'avenir et l'existence même de la société. La paix allait poser des problèmes extrêmement compliqués : démobilisation, rétablissement des privilèges unionistes promis par un engagement solennel du « Munitions of war act (1915) », création des débouchés nouveaux, réorganisation complète des usines. En vue des luttes prochaines, les ouvriers préparaient des forces considérables,

1. *Correspondant*, 10 mars 1917. *L'Avenir industriel de l'Angleterre*.

2. « N'est-il pas un peu singulier, dit l'Intérim dans le *Correspondant* du 25 juillet 1915, p. 382, que toutes les objurgations aillent aux mineurs gallois en grève et pas une aux grandes firmes de charbonnages. Il y a deux mois, à propos du renchérissement de la vie en Angleterre, de l'augmentation du travail pour les ouvriers sans augmentation correspondante des salaires et de l'énorme accroissement des bénéfices patronaux, je me permettais de demander : qu'arrivera-t-il le jour où les ouvriers prendront conscience de cet état de choses? On voit maintenant ce que je redoutais... On peut dire que la foi du charbonnier ne suffit plus depuis que tous les charbonniers savent lire. »

et la triple union des cheminots, des transports et des mineurs concluait une alliance menaçante de ses 1.500.000 membres.

Ému par cette situation, le « Premier » organisait sous sa présidence, en mars 1916, une commission de reconstruction (reconstruction committee) pour étudier dans son ensemble le problème économique et social de l'après-guerre, il s'agissait en premier lieu de parer aux graves difficultés qui ne manqueraient pas d'accompagner la fin des hostilités et de revenir sans trop de heurts à un régime de paix. Mais dans une vue plus élevée, plus compréhensive, on voulait mettre à profit les expériences de la guerre, examiner les aspirations profondes du monde ouvrier à une plus large collaboration dans le travail et la direction de l'usine, qu'exprimaient en termes énergiques, violents même, les leaders syndicalistes, bref, mettre sur pied un édifice social nouveau dans la confiance mutuelle des patrons et des travailleurs.

Les Comités Whitley.

La Commission de reconstruction était divisée en plusieurs sous-commissions, dont la plus importante, présidée par M. J.-H. Whitley, « chairman of committees of the House of Commons », devait rechercher les moyens propres à améliorer, d'une manière permanente, les rapports entre patrons et ouvriers (1). Elle comprenait quatre représentants de la grande industrie, trois ouvriers dont Robert Smillie, fameux par ses propos révolutionnaires, deux économistes, sympathiques au socialisme, et trois autres, partisans de la protection légale des travailleurs. Grâce à M. J.-H. Whitley, malgré des opinions aussi disparates, la commission n'aboutit pas seulement à des manifestations oratoires ou à des rapports divergents et sans lendemain. Les quatre rapports furent adoptés à l'unanimité.

Un premier rapport provisoire préconise l'organisation de conseils industriels mixtes permanents (Joint Standing industrial councils) composés, en nombre égal, de représentants patronaux et de représentants ouvriers. Ils étudieraient les problèmes urgents posés par la guerre : démobilisation, retour aux privilèges syndicaux. Mais en plus, et d'une manière per-

1. Sur ce sujet, consulter l'article très documenté de M. Elie Halévy sur la politique de paix sociale en Angleterre : *Les Whitley Councils*. L'auteur donne des détails intéressants sur la mentalité actuelle des patrons et ouvriers anglais. (*Revue d'Economie politique*, juillet 1919).

manente, ils travailleraient à l'établissement d'une coopération plus étroite entre patrons et ouvriers sur les points suivants : conditions de travail et de salaire, législation industrielle, éducation technique et recherches scientifiques, développement technique de l'industrie aidé par l'expérience ouvrière. Dans chaque industrie, il y aurait un conseil national, des conseils de district et des comités d'usine (Works committee), à raison d'un comité par usine; patrons et ouvriers voteraient à part; et, pour qu'une décision du conseil fût valable, il faudrait une majorité des deux côtés (1). Un second rapport, entrant dans le détail, envisageait trois groupes distincts d'industrie : pour le groupe A, caractérisé par une organisation patronale et ouvrière avancée, la commission recommandait des conseils industriels suivant le modèle ci-dessus. Dans le groupe B, où cette organisation était encore insuffisante, un ou deux représentants du ministère assisteraient et guideraient les représentants, patrons et ouvriers. Pour le groupe C, inorganique, serait généralisé le système des Trade Boards (2) composés de fonctionnaires, de représentants du patronat et de la classe ouvrière nommés par le gouvernement.

Evidemment, par ces « Whitley Councils », patrons et ouvriers étaient appelés à collaborer en esprit d'union et de confiance à la direction de l'industrie, mais beaucoup plus pour les intérêts généraux de la corporation que pour la gestion de tel ou tel établissement particulier. Les comités d'usine, seuls, pouvaient réaliser ce but, or, ce furent ceux qui eurent le moins de succès. De plus, Whitley parle très peu de la participation des travailleurs à la direction des entreprises; et si, d'une manière formelle, il ne croit pas devoir recommander la participation aux bénéfices, pour la cogestion ouvrière il reste dans le vague, au point qu'il n'emploie même pas le terme consacré de « joint control ». Voici ses déclarations les plus nettes : « Nous sommes convaincus que si l'on veut améliorer d'une façon permanente les relations entre patrons et ouvriers, il faut les établir sur une autre base que celle de l'intérêt pécuniaire. Ce qu'il faut donner aux travailleurs, c'est une participation

1. Dans le *Building Parliament*, à forme paritaire, le vote, au contraire, se fait par individu, et les décisions sont prises à la majorité des voix. M. Sparkes, son fondateur, se vante de faire ainsi appel « aux impulsions créatrices de l'homme en tant qu'homme ». On ne cite pas d'autre conseil industriel qui ait imité l'initiative de l'industrie du bâtiment.

2. Ces Trade Boards ont été créés en 1909 pour fixer des tarifs minima dans les industries spécialement victimes du Sweating System.

plus large à la discussion et à l'ajustement de ce qui, dans l'industrie, affecte le plus directement ses intérêts. »

Très précis sur les attributions des comités d'usine en matière de conditions de travail (règlements d'atelier, horaires, paiement des salaires, congés, bien-être matériel), et de questions de discipline, le mémoire officiel se contente de noter brièvement et sans préciser « les propositions en vue d'améliorer la méthode et l'organisation du travail, la mise à l'essai des propositions, l'enquête sur les conditions tendant à diminuer le rendement ou à gêner d'une façon quelconque le bon fonctionnement de l'usine ».

Les rapports du Whitley Committee reçurent à leur naissance, dans l'opinion, un accueil indulgent. En 1917, les huit commissions officielles sur les causes de l'agitation ouvrière (labour unrest) en adoptent les conclusions. La grande Fédération des industries britanniques, organe depuis 1917 de tous les chefs d'entreprises, recommande les conseils industriels nationaux; les conseils de district et les comités d'usine leur inspirent de fortes réserves. Les organisations socialistes Fabian Society, National Guilds League, le Congrès des Trade Unions et le Congrès du Parti du Travail lui-même ne leur opposent pas d'hostilité radicale.

Des ligues se forment pour promouvoir les Whitley Councils et le Ministère du travail met à leur disposition des fonctionnaires qui servent entre les unions patronales et ouvrières d'organes de liaison. En octobre 1919, des Joint Industrial Councils avaient été créés dans quarante-six industries occupant 2.500.000 ouvriers (1). Quel est leur champ de développement?

« Les vieux syndicats dont l'organisation depuis longtemps était parfaite, dit M. Halévy, mineurs, cheminots, ouvriers en coton du Lancashire, engineers, se sont désintéressés des nouveaux conseils. » Aristocratie du travail, ces ouvriers qualifiés se sont depuis longtemps groupés en unions puissantes qui ont pu traiter avec les employeurs sur un pied d'égalité. Dès 1893, les ouvriers du coton dans le Lancashire ont conclu avec leurs

1. *Labour Gazette*, octobre 1919. Le numéro du mois d'août signale que des Conseils nationaux et de district ont été constitués dans la boulangerie, les fournitures électriques, le meuble, le gaz, le commerce de l'or, de l'argent, les produits chimiques, les allumettes, la peinture, couleurs, vernis, le caoutchouc, la laine, le coton. Des Comités d'usine sont créés ou en voie de formation dans neuf industries. Ces institutions s'occupent principalement des heures de travail, des vacances et des salaires.

patrons le fameux « Brooklands Agreement ». Encore en vigueur aujourd'hui après quelques retouches, cet accord définit les conditions du salaire, le proportionne aux bénéfices évalués d'après des règles déterminées et organise une série de comités hiérarchisés pour la conciliation des conflits. Quels nouveaux avantages leur apporteraient les « Whitley Councils » ? Aussi ces conseils ont-ils eu peu de succès dans le groupe A des industries. Seuls, en pourraient retirer une sérieuse utilité les divers syndicats de métier d'une même industrie qui, jusqu'à présent, n'ont pu s'amalgamer en un seul syndicat. Avec les conseils industriels plusieurs syndicats peuvent, sans disparaître, avoir des représentants dans un même conseil, d'où leur succès auprès des « General Workers ».

Dans le groupe B, les conseils industriels permettent à des industries réglées par les Trade-Boards d'échapper à la tutelle de membres désignés par le gouvernement et de nommer personnellement leurs représentants patrons et ouvriers. C'est par exemple ce que fit la bonneterie de Leicester. Le succès fut d'autant plus vif que le Ministère de la reconstruction, voyant l'apathie de son collègue du travail, se mit à fonder suivant le plan des Conseils Whitley, modèle B, des comités industriels provisoires de la reconstruction. — Mais, ailleurs qu'en France, le provisoire peut avoir longue vie.

Dans quel groupe rentreront les administrations publiques ? Dans ces entreprises d'un genre spécial, qui représentera l'employeur ? Les chefs de service, les directeurs de bureau, oui et non. Certaines questions ne peuvent être résolues que par le ministre responsable devant le Parlement. D'ailleurs partout, l'État patron est sans tendresse pour les associations de fonctionnaires. Jusqu'à 1914 le gouvernement anglais n'a admis ni dans ses ateliers, ni dans ses bureaux, le contrat collectif. Pour toutes ces raisons, sa démarche de juillet 1919 légitime quelques développements.

Le 3 juillet, une réunion où sont représentées toutes les grandes associations de fonctionnaires anglais se prononce pour un projet de constitution de Conseils Whitley, établi par une commission provisoire mixte de trente membres (15 délégués du gouvernement, 15 délégués des associations) : voici l'économie de ce plan (1) :

Un Conseil national sera composé de cinquante-quatre membres (dont 4 secrétaires) nommés parmi les notabilités

1. *Information ouvrière et sociale*, 20 juillet 1919.

(fonctionnaires ou non), moitié par le gouvernement, moitié par les six associations de fonctionnaires (postes, fonctionnaires professionnels, auxiliaires, les trois associations des services civils).

Le but du Conseil, dans les réunions trimestrielles, est d'utiliser l'expérience de ses membres pour la plus grande efficacité du service et le mieux-être des employés. Sa compétence s'étend à toutes les questions de conditions du travail, recrutement, heures du travail, avancement, discipline (en s'en tenant aux principes généraux); instruction, éducation des fonctionnaires en vue des plus hauts emplois, amélioration de l'organisation, et — réforme de la plus haute importance — recherche des moyens susceptibles d'assurer aux fonctionnaires une plus grande part dans la détermination des conditions de leurs services et une part de responsabilité; le projet ne précise pas davantage.

Les décisions prises d'accord par les deux représentations seront soumises au gouvernement pour devenir opérantes. Il sera donné publicité la plus complète aux avis officiels du Conseil. Les dépenses communes seront supportées par moitié par le gouvernement et les associations.

Le Conseil national peut nommer des comités permanents, des comités spéciaux : v. g. d'avancement. Est prévue également l'institution de conseils particuliers à chaque ministère, des comités de district, du service ou d'ateliers, toujours à base paritaire.

Un autre projet prévoit des Conseils Whitley pour les établissements industriels de l'État; deux types de conseils paritaires sont envisagés; des conseils de ministère et des conseils d'industrie, organisation centrale complétée par des corps locaux, comités d'usines ou de chantiers, comités d'entreprises, d'industries, d'atelier. Des commissions mixtes, composées par des délégués du gouvernement et des trade-unions, auront à établir un projet définitif qui, après approbation en assemblée plénière des diverses conférences intéressées, entrera en vigueur.

Le plan provisoire propose les mesures suivantes :

Les conseils de ministères sont compétents pour l'organisation administrative et pour toutes les catégories de métier relevant d'une même administration. Ils étudient les conditions de travail, les mesures à prendre pour régulariser la production, améliorer l'exploitation mécanique (recherche des meil-

leurs moyens techniques, examen des inventions, utilisation de l'expérience des travailleurs), et organiser l'embauchage, l'apprentissage.

Les conseils d'industrie visent l'organisation technique et étendent leur compétence à toute une catégorie professionnelle d'ouvriers, même si elle est répartie entre plusieurs ministères; ils traitent les questions de salaire, d'éducation professionnelle et d'arbitrage.

Cette double organisation paraît sans doute compliquée. En partie, les fonctions de ces deux conseils se compénètrent, se recouvrent les unes les autres. Mais il est intéressant de voir quelle large part ils accordent à l'action et à la compétence des travailleurs dans la direction professionnelle et technique des établissements industriels de l'État.

Cette initiative gouvernementale donne d'un coup, aux Conseils Whitley, une extension très importante. En avril 1919, par conséquent avant ce nouveau développement de l'institution, le Ministre du travail déclarait à la Chambre des Communes : « Il existe trente et un conseils industriels dont le domaine embrasse 2 millions d'ouvriers. » Or, le premier Whitley Council, celui de la poterie, s'est fait enregistrer officiellement en janvier 1918. Le mouvement a-t-il chance de s'étendre à une forte majorité des 16 millions de salariés anglais? « Il semble déjà se ralentir, dit M. Halévy, plusieurs conseils sont en train de mourir. » Les patrons boulangers ont refusé de ratifier des avantages que leurs représentants au Conseil avaient consenti aux ouvriers. Le Conseil du meuble aurait une vie presque aussi précaire.

Quelles sont les conclusions à tirer?

Par les « Whitley Councils », des industries, jusqu'à présent arriérées dans leur organisation professionnelle, jouissent à peu près des avantages sociaux des industries mieux favorisées : les ouvriers auront leurs salaires, leurs conditions de travail réglés par des accords collectifs, protégés en permanence par des comités mixtes.

« Le « Whitley Report » marque, dit M. Halévy, le moment où le patronat, dans son ensemble, et l'État lui-même, se sont ralliés expressément aux principes paritaires de la politique trade-unioniste. Il n'est donc pas sans présenter une réelle importance dans l'histoire sociale de l'Angleterre. »

Les « Whitley Councils » procèdent essentiellement d'une pensée de paix. On espère qu'en entrant dans ce conseil, patrons

et ouvriers laisseront à la porte leurs idées de lutte de classe, pour porter toute leur attention sur les intérêts communs de la corporation. N'est-ce pas s'illusionner quelque peu ? Sans doute les ouvriers savent bien que, seule, une industrie prospère peut leur assurer de hauts salaires, aussi s'intéressent-ils à la prospérité de leur profession. Avant les « Whitley Councils », à Birmingham, des « alliances » de patrons et d'ouvriers se sont créées pour maintenir dans la fabrication des lits métalliques, contre les patrons et les ouvriers d'autres métiers ou d'autres pays, des conditions privilégiées. Ces ententes, d'après les statuts, ont pour objet l'amélioration des prix de vente et la fixation des salaires sur la base de ces prix de vente. Les patrons s'engagent à n'employer, les ouvriers à ne servir que des ouvriers et des patrons affiliés à l'Alliance. Sans doute les Whitley Councils peuvent s'engager dans cette voie, et ils l'ont fait, entre autres le Conseil de la Poterie, le Conseil des mines d'étain de Cornouailles.

Mais les grandes Trade-Unions ont devancé les « Whitley Councils » qui n'ont plus guère chance de conquérir ces industries. On dira qu'ils y existent déjà, mais sous d'autres formes et d'autres noms ; peut-être : leur œuvre pacifique est accomplie par les Conseils d'arbitrage et de conciliation, les comités de formules variées, plus ou moins périodiques, où patrons et ouvriers se retrouvent en particulier pour fixer les salaires suivant les prix de vente ou les bénéfices ; à devenir permanent par les Conseils Whitley, ce contact dissiperait mieux encore les préventions et les antagonismes. Au lieu de se dresser perpétuellement les uns contre les autres en des syndicats rivaux, patrons et ouvriers prendraient une conscience plus intime de leurs intérêts communs. En fait, les principales trade-unions ne semblent pas s'orienter vers les Conseils Whitley ; quand elles y viennent c'est pour y poursuivre l'action syndicale ; tout leur passé les a entraînées à cet esprit de lutte. C'est aussi pour obtenir leur grande revendication : participer à la gestion des entreprises. Non contents (1) d'élever la voix sur les condi-

1. Le 4 septembre 1916, Mr Gosling, président des Congrès des Trade-Unions à Birmingham, déclarait : « Nous ne cherchons pas à siéger dans le Conseil des Directeurs ou à intervenir dans l'acquisition des matières premières ou dans la vente des produits, mais dans l'administration quotidienne de l'affaire dans laquelle nous passons notre existence de travail, dans la fixation des heures où nous commençons et où nous finissons notre besogne. Nous estimons, comme ouvriers, que nous avons droit à une voix égale de celle de l'administration elle-même. » En 1919, les ouvriers sont plus exigeants qu'en 1916.

tions de travail, sur le partage de plus en plus exact du bénéfice par un salaire proportionné aux profits, et même parfois d'exercer un contrôle sur les livres de comptabilité, les ouvriers veulent étendre leur « joint control » à la direction technique et commerciale; par les « Whitley Councils », certains syndicalistes espèrent réaliser la cogestion ouvrière, et c'est pourquoi les comités échappent aux exécutions sommaires des travaillistes.

Or, nous l'avons vu, sur ce point les « Whitley report » ont gardé une attitude discrète, ambiguë. Ils n'ont point voulu prendre parti. Les comités d'usine qui, seuls, pourraient amener les ouvriers à la gestion, ont bien été prévus, il y en a peu de créés, *l'Humanité* du 13 décembre 1919 en signale dans cent soixante-seize établissements importants; soit hostilité jalouse des états-majors syndicalistes très centralisateurs, soit défiance patronale, on ne peut guère espérer un développement intensif.

Ce ne sont donc pas les conseils d'usines qui prépareront les ouvriers à la gestion des entreprises et apaiseront les revendications ouvrières. La nationalisation pure et simple, voilà ce que réclament cheminots, mineurs, ouvriers de transports, le million de syndiqués de la triple-alliance. On est loin des « Whitley Councils ».

Pratiquement, dit M. Halévy après enquête, « je prévois non pas précisément une révolte active contre le Conseil industriel, mais un scepticisme croissant jusqu'au jour où l'institution dans la mesure où elle diffère d'un simple Conciliation Board tombera en désuétude ». Ce sont là des prophéties bien sombres. En fait, la Conférence industrielle nationale de février 1919, composée de trois cents représentants du patronat et de cinq cents représentants de la classe ouvrière, délégués des Joint Industrial committees et des Interim Industrial Reconstruction committees, donc délégués des Whitley Councils eux-mêmes, faisaient surtout appel aux Conciliation Boards, pour assurer la coopération du capital et du travail. Aux « Whitley Councils » n'étaient réservées que les questions de chômage. Le grand espoir de la conférence était placé dans un « National Industrial Council » composé de quatre cents membres à faire élire directement, moitié par les associations patronales, moitié par les syndicats ouvriers. Assemblée consultative réunie au moins deux fois par an, elle préparerait la législation du travail et servirait de Cour suprême d'arbitrage.

D'après M. Halévy, c'est dans un parlementarisme d'un

nouveau genre que l'Angleterre chercherait la pacification sociale. Patrons et ouvriers sont en conflit, c'est un fait; les Whitley Councils, aveugles à cette évidence, voudraient les faire travailler dans un esprit d'union fraternelle, aussi peut-on affirmer « qu'ils ne sont pas viables » (jugement peut-être un peu sommaire : pourquoi le parlementarisme ne fleurirait-il pas aussi bien dans ces comités mixtes?). L'Angleterre a connu la guerre religieuse et la guerre civile, l'une et l'autre ont perdu leur horreur, l'une et l'autre par la tolérance sont devenues des luttes pacifiques. Voici venir la guerre sociale; puisse la lutte des classes, en s'acclimatant, s'adapter au système traditionnel des partis. A consulter l'histoire des cinquante dernières années, les leaders ouvriers, réformistes de toujours ou révolutionnaires tant qu'ils restent dans le rang, mais assagis en montant en grade par les responsabilités et l'expérience, seraient assez d'humeur à entrer dans le jeu parlementaire. Les troupes affamées, aux dents longues, ne s'impatientseront-elles pas? Toujours plus indociles, elles désobéissent aux consignes, brusquent les déclarations de grèves, réclament la venue immédiate des Soviets. L'action directe se laissera-t-elle organiser dans le parlementarisme?

Certains membres du haut patronat sont pour leur part prêts à faire des sacrifices importants sur le terrain de la cogestion ouvrière. Fin mars 1919, sous la présidence de lord Balfour of Burleigh, un comité de neuf industriels et de neuf ouvriers syndiqués posa les bases d'un projet de collaboration des ouvriers à la direction des entreprises. Les grandes lignes du projet sont ainsi définies (1) :

1. — L'industrie n'appartient en droit ni au capital ni au travail seuls.

2. — Capital et travail participent pour une part égale tant moralement qu'économiquement à l'industrie. Ils ont des fonctions différentes, aucun d'eux n'a cependant une supériorité marquée sur l'autre.

3. — Ni le contrôle, ni les bénéfices de l'industrie ne peuvent avec justice être revendiqués exclusivement par le capital ou le travail seul.

4. — Le capital doit être placé et employé conformément à l'intérêt de la communauté.

5. — Le devoir du patron est de consacrer toutes ses forces au progrès de la production.

1. *Information ouvrière et sociale*, 24 août 1919, E. Buisson.

6. — Le niveau économique de l'existence se règle d'après la production de chacun. C'est en tenant compte des résultats obtenus par chaque individu que la communauté peut offrir et garantir à ses membres plus ou moins d'agréments dans leur vie quotidienne.

7. — La rémunération correspondant aux services fournis doit être : A. pour le travail (c'est-à-dire les ouvriers manuels, intellectuels, aussi bien que le personnel commercial), une base raisonnable de la vie ; B. pour le capital, une indemnité proportionnée au risque et un intérêt suffisant pour que les fonds soient maintenus dans l'affaire ; C. pour le capital et pour le travail, chacun 50 % du bénéfice net.

Ce programme marque avec une grande force et netteté, le sens d'une production résolument sociale. Le plan de réalisation est moins précis : une base raisonnable de vie pour les ouvriers, un intérêt suffisant pour le capital. Qu'est-ce à dire ? Surtout comment organise-t-on la collaboration des ouvriers à la direction des entreprises ? Une Commission mixte doit établir, après enquête détaillée, la valeur de production des ouvriers, rechercher quelles sont les meilleures méthodes de travail, les repos désirables et toutes les conditions favorables à la productivité tout en tenant compte de la fatigue des ouvriers. Ce sont là recherches scientifiques du plus haut intérêt. Mais, après enquête, le comité proposera-t-il pour chaque usine du royaume, une commission également mixte, avec pouvoirs d'imposer ses volontés, participant vraiment à la gestion de l'entreprise ?

Les revendications ouvrières, elles, sont catégoriques : nationalisation avec collaboration des ouvriers à la direction des entreprises. Les mineurs et les cheminots sont particulièrement énergiques à soutenir ce programme.

La nationalisation. — Le rapport Sankey.

A la suite de menaces de grèves formulées par les mineurs et les deux autres organisations de la triple alliance, le gouvernement anglais institua, au début de l'année 1919, la commission de l'industrie houillère (Coal Commission). Après quelques discussions, elle fut composée de treize membres, un président, le juge Sankey, six membres patronaux (dont trois de l'industrie non minière) et six membres ouvriers (trois délégués des mineurs, trois leaders travaillistes). L'enquête rapidement menée, la commission présenta une série de rapports provisoires. Le premier, signé du président et des trois industriels

non intéressés à l'industrie minière, confirma les affirmations ouvrières sur les bénéfices exagérés des Compagnies (1) et dans l'ensemble se montra très favorable aux revendications des salariés.

Sur la nationalisation des mines, le premier rapport du juge Sankey déclarait ne pouvoir donner une conclusion ferme, il affirmait cependant :

« D'après les seuls témoignages recueillis, le système présent de la propriété et du travail dans l'industrie minière est condamné et quelque autre système doit lui être substitué, soit la nationalisation, soit un système d'unification par achat national ou par les soins de tel ou tel contrôle. »

La commission chargée d'ouvrir une nouvelle enquête sur la question suivante : Faut-il nationaliser la production ou nationaliser le produit ? entendit cent seize témoins (ouvriers, économistes, industriels...), et, fin mars, remettait au gouvernement quatre rapports : les représentants patronaux se prononcent tous contre la nationalisation ; mais les uns prônent un système de cartell, les autres l'achat du charbon par l'État, en proposant l'institution de conseils miniers dans chaque puits et chaque région. Les représentants ouvriers, sauf quelques réserves, se rallient aux conclusions du juge Sankey. Le rapport officiel, signé seulement du président de la commission Sankey, conclut à la nationalisation des mines de houille en débutant par ces graves paroles :

« La décroissance alarmante de l'extraction m'a convaincu qu'à présent tout le monde ne fait pas de son mieux, et je ne suis pas à même de dire si c'est la faute des patrons ou des ouvriers, ou des deux ; chacun blâme l'autre. »

Après avoir recommandé le rachat des « royalties » (redevances dues aux propriétaires de la surface), le juge se prononce en faveur de la propriété par l'État des houillères qui intéressent à un si haut degré la richesse nationale. Avec les 1.500 compagnies ou exploitants, avec les 28.000 détaillants de charbon, impossible de standardiser les matériaux et les méthodes, de coordonner les efforts en vue du bien commun ; « sur-

1. D'après le rapport de Mr Arthur Dickinson, conseiller financier au contrôle du charbon, des 3.300 exploitations minières du royaume (appartenant à 1.452 propriétaires), les unes (appartenant à 434 propriétaires) sont improductives, les autres (propriété de 1.018 personnes) ont réalisé en 1913, alors que la tonne était à 11 francs, 325 millions de bénéfices ; en 1915, 975 millions : la production cependant avait diminué de 52 millions de tonnes, mais la tonne valait 31 francs.

tout les relations entre exploitants et travailleurs dans la plupart des houillères du Royaume-Uni sont malheureusement d'un tel caractère qu'il semble impossible de les améliorer dans le système de propriété actuel. Beaucoup de salariés pensent qu'ils travaillent pour les capitalistes... Un demi-siècle d'éducation a provoqué chez les travailleurs des mines de charbon beaucoup plus qu'un désir d'obtenir des avantages matériels, de hauts salaires et un travail moins long. Ils ont maintenant dans beaucoup de cas, et avec une extension de plus en plus grande, une ambition plus haute de prendre leur part légitime dans la direction de l'industrie au succès de laquelle ils contribuent eux aussi. » Or, comme le déclare devant la commission lord Gainsford de la part de l'association minière, « si les propriétaires ne conservent point un complet contrôle exécutif, ils déclineront la responsabilité de continuer leur industrie; quoiqu'ils considèrent la nationalisation comme désastreuse pour le pays, ils sentent que devant cette éventualité, ils sont conduits à cette unique alternative, la nationalisation à de justes conditions. »

Donc, rachat des houillères et exploitation par l'État. Sans doute, jusqu'ici l'administration des industries par l'État n'a pas été sans révéler des insuffisances, mais c'est faute d'avoir formé à ces fonctions des individus capables. Or, il existe, la guerre l'a montré, des hommes ayant les qualités de courage requises pour assurer l'initiative nécessaire à la conduite d'une industrie. D'ailleurs, on pourra engager les directeurs actuels. Pour l'administration locale, le juge Sankey n'ose recommander, faute de temps, mais suggère, les propositions suivantes :

1. — Conseil minier local : Ce conseil a pour but d'utiliser la compétence des travailleurs, pour leur donner auprès du directeur voix effective dans toutes les questions où leur sécurité ou leur santé sont en cause. Dans chaque mine, un Conseil composé du directeur, du sous-directeur, de l'administrateur commercial, de quatre membres élus par les ouvriers du fond ou du jour, et trois membres élus par le Conseil minier de district, devra chaque quinzaine signaler au ministre et au Conseil de district toute diminution de production et ses causes. En cas de refus par le directeur de prendre avis du Conseil sur les questions de sa compétence, elles seront soumises au Conseil de district. La grève est interdite avant tentative d'arbitrage par le Conseil local ou le Conseil de district.

2. — Conseil minier de district pour obvier à la bureaucratie : il sera constitué dans chaque district (le plan en prévoit qua-

torze pour le Royaume-Uni) un Conseil de quatorze membres rémunérés parmi lesquels il y aura représentation égale des mineurs, des consommateurs, et des personnes ayant une compétence commerciale et technique (quatre membres seront élus par les ouvriers, huit seront choisis par le Conseil minier national, dont quatre comme représentants des consommateurs, deux comme représentants techniques de l'industrie, deux comme représentants du commerce). Ce Conseil s'occupera de la sécurité d'après les directives obligatoires des inspecteurs du Parlement. Sous la direction du Ministre des mines, ce Conseil s'occupera, dans le district, de la réglementation de l'exploitation, de l'entière extraction et répartition du charbon, de l'ouverture des mines, de la base de justes salaires, du contrôle des prix. Il nommera tous les directeurs de mines et administrateurs de district, un Comité commercial et un administrateur commercial chargés sous son propre contrôle de l'achat des matériaux et de la répartition du charbon. Le Conseil de district se réunit tous les mois.

3. — Conseil national minier : chaque Conseil de district élira un membre par 5.000.000 de tonnes d'extraction avec au moins un membre par district. Le Conseil national se réunira à des intervalles déterminés, dans l'un des grands centres miniers, pour discuter les questions relatives à cette industrie et conseiller le Ministre des mines (nommé par le gouvernement et responsable devant le Parlement). Les membres du Conseil national choisiront parmi eux un Comité permanent de dix-huit membres (dont six représenteront les travailleurs, six les consommateurs, six les techniciens), chargé de contrôler les Conseils miniers du district. Aucune modification nationale des salaires ne pourra avoir lieu sans le double consentement du Ministre des mines et du Comité permanent.

Le Ministre des mines sera tenu à de multiples statistiques : extraction de chaque district, coût par tonne de l'exploitation et de la répartition du charbon, montrant la proportion payée pour les salaires, l'administration, l'intérêt, le bénéfice...

M. Frank Hodges, secrétaire des mineurs, a appelé ce rapport audacieux, « une révolution industrielle non sanglante ». S'opérera-t-elle ? et sans trop de heurts ? Le Parlement devra lui donner force de loi : or la majorité conservatrice qui a élu M. Lloyd George s'oppose à toute politique « socialisante », et les Communes seront simplement saisies d'un projet de loi portant acquisition des droits miniers par l'État, et constitution

d'un fonds destiné à améliorer le logement et les conditions d'existence dans les villages de mineurs (1).

Ces concessions minimales, après le programme hardi de M. Sankey, causeront aux ouvriers une grave désillusion, et susciteront une très énergique résistance de la part des Trade-Unions. Il faut s'attendre à revoir bientôt les menaces de la « triple alliance », d'autant plus que de leur côté les cheminots réclament la nationalisation des voies ferrées ; on ne peut nier que les négociations reprises à la suite de la grande grève de septembre-octobre aient abouti à des résultats importants, à la constitution de Commissions paritaires dont l'exposé précis malheureusement n'a pas été rendu public. Pour l'instant, il faut se contenter d'un exposé concis donné par le secrétaire de l'Union au meeting de Bristol (16 novembre). Il est proposé, déclare-t-il, d'établir une Commission mixte composée de 5 directeurs généraux et de 5 représentants ouvriers (3 pour l'Union nationale et 2 pour la Société des mécaniciens et chauffeurs), qui serait chargée de toutes les négociations relatives aux conditions de service. En cas d'échec ces 10 personnes pourront déférer le litige à un organisme de 12 membres (4 ouvriers, 4 représentants des compagnies, 4 représentants du public, dont 2 travailleurs choisis l'un dans le mouvement syndical, l'autre dans le mouvement coopératif). Présidé par une personnalité indépendante, cet organisme pourra suggérer, conseiller, mais non pas enlever le droit de grève aux cheminots.

En outre, au Comité exécutif des chemins de fer seront adjoints 3 membres ouvriers avec pouvoirs égaux à ceux des directeurs et des représentants du public. Cette Commission adjointe au Ministre des transports aurait voix consultative dans la direction des voies ferrées.

Des corps locaux, avec représentation égale des directeurs et des cheminots, traiteraient les affaires secondaires, en particulier les conflits.

« J'espère, concluait M. Thomas, que les cheminots accepteront ce plan, non comme leur objectif final, ni comme le dernier mot de la question, mais comme une nouvelle étape dans la voie où nous nous mettrons en état, en tant que travailleurs, de

1. Le rapport des délégués travaillistes réclame une plus complète représentation des travailleurs aux Conseils national et de districts. Il est également défavorable à l'obligation de soumettre tout conflit aux Conseils miniers, ces dispositions pouvant être utilisées pour imposer légalement aux travailleurs une forme particulière de contrat. Cette innovation obtiendra difficilement leur agrément.

participer à la direction avec égalité de pouvoirs et d'autorité. »

On ignore le plan qu'avait soumis au gouvernement l'Union des cheminots. D'après un parallèle établi par le journal officiel de cette dernière entre ses propres revendications et le système américain de M. Plumb, il semble que les cheminots anglais préconisent la prise en possession des voies ferrées par l'État et leur exploitation par une Commission nationale de contrôle dont les membres seraient par moitié soumis aux choix du Parlement et des cheminots.

Il est du plus haut intérêt de suivre l'évolution du mouvement trade-unioniste. Longtemps l'Angleterre fut considérée comme la terre d'élection du syndicalisme strictement corporatif et professionnel. Les Trade-Unions, composées de travailleurs qualifiés, dirigées par des secrétaires remarquables par leur compétence, leur sens des affaires et leur pondération, menaient la lutte dans le cadre de la société capitaliste pour l'amélioration des conditions du travail; le Congrès de Glasgow (septembre 1919) rompt avec la tactique traditionnelle, se prononce pour la nationalisation des mines et fait irruption dans le domaine politique en réclamant l'abolition de la conscription, la non intervention en Russie... S'il ne prend pas ouvertement parti pour l'action directe, préconisée par le dernier Congrès du Labour Party (Southport, juin 1919) et la « triple alliance », il en suspend la menace sur le gouvernement.

Or le syndicalisme, surtout sa concentration, a fait en Angleterre de grands progrès depuis la guerre; en un an, 1.500.000 membres se sont affiliés au Congrès des Trade-Unions qui, à Glasgow, parlait au nom de près de 4 millions de syndiqués. Les éléments non qualifiés envahissent l'organisation trade-unioniste, y entraînant des mœurs d'action impatiente et violente. Les leaders sont débordés, des grèves éclatent malgré eux, et leur autorité est battue en brèche par des meneurs plus audacieux (Shop Stewards).

Par ailleurs, le travail prétend faire entendre hautement sa voix dans le domaine politique, et s'organiser sur le terrain électoral. Si les élections « kaki » de décembre 1918 lui ont été défavorables, les élections complémentaires, surtout les élections municipales récentes ont manifesté sa puissance. M. Lloyd George, très sensible aux changements politiques, a déjà plusieurs fois modifié au goût du jour son orientation sociale et son attitude vis-à-vis de la Russie. En Angleterre, plus que

partout ailleurs, les revendications des travailleurs vont être la grande question du jour, et réclament toute l'habileté et la loyauté des hommes d'État.

ÉTATS-UNIS

Certes, les États-Unis n'ont pas été éprouvés par la guerre; ils n'ont pas subi nos épouvantables dévastations, ils n'ont pas connu les charges écrasantes ni les douloureuses hécatombes de cinq années de luttes; et jusque 1917, l'industrie américaine ne s'est pas plainte, que l'on sache, d'une crise de chômage. Cependant, depuis quelques mois, il s'est abattu sur nos heureux alliés une grave crise sociale et une véritable épidémie de grèves. Dans la seule ville de New-York et pour la seule période du 18 août au 1^{er} septembre, suspendent le travail : les gaziers, cordonniers, garçons de café, ouvriers en lampes, machines à écrire, cravates, les chemisiers, chapeliers. Sans compter les acteurs, peintres, nettoyeurs de carreaux. Après le Labour-day (1^{er} septembre), nombre d'Unions new-yorkaises, arrivées à l'expiration de leurs contrats, entrent en lutte : ébénistes, charpentiers, menuisiers, couturières, employés de diverses catégories; le 9 septembre, grève générale de l'habillement, des cigariers... Dans tout le pays ce sont de graves conflits, parfois sanglants. En septembre, les policemen de Boston, entravés par les autorités dans leurs organisations syndicales, cessent leur service, d'où pillages. Le 23 septembre, éclate la grève des métallurgistes, entraînant 400.000 ouvriers et réduisant au chômage 2 millions de travailleurs, sans oublier ses terribles répercussions sur la renaissance de nos pays envahis. Au début de novembre, c'était la grève des mineurs, affectant au moins, 400.000 ouvriers du sous-sol.

Cependant l'ouvrier américain ne passait pas pour révolutionnaire. Son grand leader universellement respecté, M. Samuel Gompers, est un réformiste convaincu. Où en sont donc les rapports entre le capital et le travail, entre les immenses trusts et les puissantes Unions?

Dans l'Amérique du Nord, comme partout, le coût de la vie s'est élevé fortement, plus vite que les salaires. Les statistiques officielles évaluent l'augmentation générale de la vie à 85 % par rapport à août 1914, la hausse des salaires à 36 %. Les États-

Unis ont leurs mercantis et les gros fabricants de conserves de viande se sont attiré la colère populaire.

Les revendications des grévistes ne portent pas seulement sur un relèvement de salaire ou la journée de huit heures ; dans la grève des métallurgistes, tout le conflit en réalité porte sur la reconnaissance des syndicats. En France, les publicistes aiment à vanter la largeur de vues, le « fair play » des grands industriels américains vis-à-vis de leurs ouvriers ; convaincus pour eux-mêmes des avantages énormes de l'association, ils n'en refuseraient pas les bénéfices à leur personnel. Le fait est que la « Steel corporation » s'est opposée à l'action des syndicats par tous les moyens : police privée, violence contre les militants, interdictions des réunions avec la complicité des autorités locales. Même avant la grève, malgré plusieurs tentatives, le Comité ouvrier, présidé par M. John Fitzpatrick, n'a pu entrer en rapport avec les représentants du trust et leur chef M. Gary. « Si M. Fitzpatrick, écrit *The New Republic*, avait refusé de conférer avec M. Gary, il aurait été dénoncé d'un bout du pays à l'autre, comme un brandon incendiaire. Mais M. Gary peut refuser une consultation, une médiation, même une discussion, il peut brutalement répudier toutes les méthodes d'arrangement pacifique et, autant qu'on en puisse juger par la presse, peu de voix se sont élevées pour le stigmatiser, comme un provocateur de guerre sociale, un barbare industriel qu'il est. »

M. Adoo, ancien secrétaire du Trésor, est également sévère pour les compagnies minières, contre lesquelles les ouvriers soutiennent en ce moment une grève formidable et tenace. Il déclare que les mineurs ont droit à une augmentation de salaires, et que les patrons ne sont pas justifiés à rejeter sur le public le poids de cette charge nouvelle. Leurs bénéfices, affirme M. Adoo, ont été scandaleux en 1917 sur les charbons gras. Pour l'impôt sur le revenu, les patrons ont eux-mêmes déclaré des gains de 1.500 à 2.000 % (1).

M. Carter Glass, actuellement secrétaire du Trésor, confirme en grande partie l'attestation de son devancier ; si les exploitations minières pour l'exercice 1914-15 ont été plutôt en perte, leurs bénéfices de 1916 (sauf dans l'extrême Ouest) ont été de 10 à 30 % du capital placé ; en 1917 les mines de charbons bitumineux, à l'est du Mississipi, ont fait des bénéfices de 150 à 800 %, avec une moyenne de 100 à 150 %, en 1918, et dans les

1. *New-York Times*, 26 novembre 1919.

Rocheuses de 400 % (1), dans le centre les bénéfices ont été de 15 à 30 %.

Cet enrichissement « scandaleux », au témoignage de M. Adoo, irrite les masses populaires. La lutte, comme le remarquent les *Daily News*, est menée pour le droit fondamental de la liberté industrielle, le droit d'association et le contrat collectif. Mais emportés par cette ardeur dont les grands bouleversements de la guerre ont animé le prolétariat de tous les pays, les ouvriers ont poussé plus avant leur offensive de revendication. M. Gompers et l'*American Federation of Labour* sont violemment critiqués par les éléments radicaux qui trouvent insuffisant son programme de juin 1918 : maintien des salaires acquis pendant la guerre, journée de huit heures et semaine de cinq jours et demi, application strict du principe « à travail égal, salaire égal », contrôle de l'État sur les entreprises de caractère public. En juin 1919, M. Gompers affirmait sur le ton le plus catégorique : « Les ouvriers, dans le monde entier, sont résolus à participer au règlement des problèmes de la reconstruction qui les affectent... Si quelque employeur attardé croit encore que l'autocratie industrielle prévaudra en Amérique, il compte sans son hôte. » Mais grisés par la puissance que donne aux ouvriers la raréfaction de la main-d'œuvre, par suite de la guerre et la cessation de l'émigration, les éléments avancés groupés depuis le début de 1919 dans l'*American Labour Party of greater New-York* réclament la nationalisation des entreprises d'intérêt général et des terres laissées sans culture. Un salaire basé sur le coût d'entretien d'une famille de cinq personnes, le contrôle démocratique du commerce et de l'industrie, ils exigent que place soit faite aux représentants des travailleurs dans les Conseils de direction, à côté des représentants des actionnaires, des directeurs techniques. Ce programme a trouvé sa formule la plus nette dans le projet Plumb sur l'exploitation des chemins de fer.

Les quatorze grandes « Fraternités » (Brotherhoods) ou Union syndicale des États-Unis, groupant 1.900.000 membres sur les 2 millions de travailleurs employés à un titre quelconque au service des voies ferrées, ont voté presque à l'unanimité que les chemins de fer, réquisitionnés pendant la guerre, ne devaient pas faire retour aux compagnies privées, mais être nationalisés. L'avocat des Fraternités, M. Glen E. Plumb, a établi un projet de nationalisation, soumis dans la suite au Sénat par M. Sims. Les chemins de fer, expropriés après indemnité, seront exploités

1. *New-York World*, 27 novembre 1919.

par une corporation particulière sous le contrôle d'un bureau de directeurs dont un tiers seront nommés par le Président des États-Unis, avec l'autorisation du Sénat, un tiers par les employés exerçant les fonctions de direction et d'administration (classe A), un tiers par les salariés exécutant les ordres des employés de direction (classe B). Les bénéfices nets seront divisés par parties égales entre le gouvernement et la corporation qui répartira sa part en attribuant aux travailleurs de la classe B un dividende au prorata de leurs salaires, et aux employés de la classe A un dividende fonction des bénéfices que leur gestion aura valu à cette classe. Pour protéger le public contre des tarifs excessifs, la Commission du Commerce fédéral les réduira dès que le montant des profits nets perçus par le gouvernement atteindront 5 % du produit brut de l'exploitation. D'ailleurs salariés de la classe B et fonctionnaires administratifs de la classe A ont des intérêts contradictoires dans la répartition des dividendes, dit le projet, toute augmentation de salaires supprimerait le dividende supplémentaire alloué à la classe A, lequel est le double du dividende de la classe B.

« Ce projet, dit un appel des Fraternités, marque l'étape franchie par le travail organisé, et par laquelle il dépasse les revendications de salaires, pour réclamer la suppression des bénéfices du capital dans l'industrie. » Ces revendications firent d'autant plus d'impression dans la grande République que, suivant le *North American* de Philadelphie, ces Unions considérables, riches de millions de dollars, ont été regardées comme les plus conservatrices, les plus patriotiques, d'esprit le plus large, dirigées par les chefs sans conteste les plus capables de tout le syndicalisme. En l'absence de M. Gompers, l'*American Federation of Labour* avait fait sien le plan de M. Plumb; après son retour, le grand leader américain a montré beaucoup plus de réserve (1).

Inutile d'ajouter que les milieux capitalistes sont tout à fait hostiles à la nationalisation d'une industrie représentant dix-sept milliards de dollars, absorbant 40 à 50 % de la production du fer et de l'acier. En particulier les journaux de New-York ne voient dans ce projet Plumb qu'un rêve de Soviets bolchevistes (2).

1. Les puissantes organisations des fermiers prônent une exploitation étatiste des voies ferrées sous une forme démocratique comme indispensable pour supprimer les abus de Wall Street, assurer des tarifs réduits et l'égalité dans les services.

2. En contre-projet, le sénateur Cummins propose une concentration des

En fait, les extrémistes travaillent avec énergie à renverser le prestige de M. Gompers et de l'A. F. L. Partisans déclarés de l'action directe, les « International Workers of the World » ont pris pied dans les régions minières de l'ouest et les centres industriels du Pacifique, grâce au caractère cosmopolite de la population ouvrière; et aux maladresses d'un patronat trop souvent dictatorial et brutal, dit M. Vialatte dans l'article cité de l'« Economiste français ». Il est de plus en plus difficile aux chefs d'unions, remarque un syndicaliste mêlé depuis plus de trente ans au mouvement ouvrier, de tenir en main la partie la plus turbulente de leurs adhérents, et cela deviendra encore plus difficile dans un prochain avenir (1). Sur le modèle du parti ouvrier anglais, les extrémistes poursuivent la formation d'un « American labour Party », et dès janvier, les Comités centraux, groupements des syndicats locaux, approuvaient dans quatre villes le programme cité plus haut. Comme au Canada les novateurs visent à créer de grands syndicats, « The one big Union » où doivent se fondre tous les ouvriers, sans distinction de métier, à la différence des syndicats professionnels que groupe l'A. F. L.

Malgré tous ces efforts, M. Gompers était réélu en juin 1919, à l'unanimité des voix (moins une), président de l'A. F. L. De leur côté les industriels « ne s'obstinent pas à tenir les yeux fermés », écrit M. Vialatte; nous vivons maintenant, reconnaît M. Charles Schwab, dans des temps démocratiques où nous devons nous soutenir, patrons et ouvriers, épaulés les uns aux autres pour la protection de nos intérêts communs (2), et M. John Rockefeller déclare : « Le temps n'est plus de la conception simpliste de l'industrie uniquement comme moyen de faire de l'argent... A l'heure actuelle, tout homme sensé doit admettre que l'industrie a pour but, tout autant l'amélioration du bien-être social que l'acquisition des richesses particulières », et il recommande les Conseils d'industrie où seront représentés les quatre parties intéressées dans la réussite d'une affaire, le capital, la direction technique, le travail, la communauté;

réseaux actuels en 20 à 35 compagnies contrôlées par un bureau fédéral. Dans la direction de ces compagnies, employés et public seraient représentés par deux délégués de chaque catégorie. Une partie des bénéfices en excès seraient pour moitié versés aux employés qui l'administreraient par un Comité en vue d'améliorer leur sort. Grèves et lockouts seraient interdits; les conditions de travail étant réglées par un Conseil mixte.

1. *Id.* : *Portenac Annals of the American Academy of political and social science*, mars 1919, p. 115.

2. *Progrès civiques*, 13 décembre 1919, p. 16.

Les États-Unis nous présentent de cet idéal quelques réalisations intéressantes. Inutile d'insister sur la corporation de l'Acier, le trust colossal qui offre à son personnel des actions, tant ordinaires que privilégiées, et leur en facilite la libération par des prélèvements sur leur rémunération mensuelle. L'ouvrier devient actionnaire, mais n'est pas assuré d'une part dans la gestion de l'entreprise.

M. Fr. Delais nous cite un grand magasin de nouveautés de Boston, dont le patron a cédé à ses trois mille ouvriers un rôle important de cogestion. Un bureau de vingt-trois membres élu par le personnel décide des salaires, bonis, heures de travail, congés : toute mesure votée à la majorité des 5/6 est exécutable dans les huit jours. Ayant droit à 50 % des bénéfices, les employés sont jaloux de la prospérité de l'entreprise, qui en dix ans a fait monter son chiffre d'affaires de cinq millions à quatre-vingts. Sur les onze administrateurs, trois sont nommés par l'ensemble du personnel qui, de la sorte, sans avoir assez de voix pour s'ingérer dans la situation financière, ont sur la marche de l'affaire un droit de regard étendu.

Dans les arsenaux militaires américains, d'après l'Iron Age (1), les ouvriers — l'exemple est donc plus typique — ont obtenu une part importante dans la direction. Avant la guerre, les ouvriers, voyant réduire les tarifs aux pièces quand augmentait le rendement, limitaient délibérément la production. Lors de l'entrée en guerre, les ouvriers en cuir offrirent de pousser la production au maximum, et furent admis à participer à l'établissement des tarifs aux pièces, et même dans la suite à choisir leurs chefs d'atelier qui, en compagnie de leur Comité de production, se mit à coopérer avec la direction. « Malentendus et défiance se dissipèrent comme par enchantement. » D'eux-mêmes, les ouvriers renoncèrent aux primes versées à quiconque suggérait des perfectionnements techniques, recommandèrent des réductions de salaires, et se montrèrent les plus à plaindre contre leurs camarades négligents. Et tout cela, parce que les ouvriers veulent produire, non parce qu'ils y sont obligés.

Vint l'armistice, les arsenaux devenaient inutiles. D'accord avec le Ministre de la guerre et le service de l'armement, les organisations ouvrières, désormais au courant des questions de production, établissent un bureau des commandes chargé de fournir les autres services publics. Un Comité consultatif repré-

1. Cité par *l'Ame française*, 15 novembre 1919.

sentant le personnel, calcule des prix de revient, de vente, prépare les adjudications.

Dans une lettre de remerciement au secrétaire d'État Baker, le Comité se félicite de ce que disparaissent enfin des méthodes paternalistes qui ont été mises tant de fois à l'essai, dans le passé, avec un succès si douteux. Il compte que les autorités lui donneront tous les moyens d'utiliser les arsenaux, comme centres de production.

Le Taylor Wharton Iron and Steel C^o de High Bridge (New-Jersey) a voulu tenter une expérience du même genre jusqu'au 1^{er} juillet 1920, dans ses ateliers d'acier au manganèse et d'aciers spéciaux. Le projet, soumis huit jours à l'avance au personnel et distribué en brochure, a été accepté par 356 voix contre 204. Un Conseil mixte de neuf délégués ouvriers, élus au scrutin secret, et de neuf délégués de la direction, a établi la constitution et s'est transformé en Conseil d'usine. Celui-ci connaît de toutes les questions intéressant l'organisation locale, peut, de sa propre initiative, ouvrir des enquêtes, donner des conseils à la direction sur la politique générale de l'entreprise, les problèmes de production; les conflits entre un employé et son chef de service, sauf les faits d'insubordination, sont soumis au Conseil.

Les décisions du Conseil lient les deux parties. Cependant les lois de New-Jersey ne reconnaissant qu'au Conseil d'administration l'autorité en dernier ressort, celui-ci conserve son droit de veto et peut annuler les décisions du Conseil d'usine. La solution est assez étrange.

Ces expériences sont intéressantes, mais elles restent très isolées. Aussi M. Wilson ne se dissimule pas et il ne cache pas au pays que la situation est devenue menaçante.

Le 1^{er} septembre, un message présidentiel convoquait une conférence industrielle mixte pour reviser, replacer sur une autre base les rapports du capital et du travail. Le 6 octobre, se réunissait à Washington quarante-cinq délégués : ouvriers choisis par l'American Federation of Labour, employeurs et capitalistes désignés par les grandes Associations patronales, représentants du public nommés par le Président. L'accord ne put s'établir; en particulier, le droit de contrat collectif était repoussé par les employeurs, qui, en plus, demandaient la condamnation de toutes les grèves de solidarité. La représentation travailliste abandonna la conférence.

De Paris, M. Wilson avait déclaré dans son message au Congrès des États-Unis : « Le problème qui domine tous les

autres, dans toutes les contrées, au milieu du grand réveil actuel, est le problème du travail. Le but spécial sur ce sujet essentiel doit être une sincère démocratisation de l'industrie, basée sur une entière reconnaissance des droits de ceux qui travaillent, quel que soit leur rang, à participer, d'une manière systématique, à toutes les décisions touchant leur bien-être ou le rôle qu'ils jouent dans l'industrie. »

Le grand conflit des mines donne aux promesses présidentielles une opportunité pressante.

FRANCE

Le décret du 22 janvier 1891 instituait en France un Conseil officiel du pouvoir législatif, dans lequel les ouvriers ont obtenu une large représentation. Le « Conseil supérieur du travail » a pour mission d'étudier et de discuter, avant les Chambres, les réformes ouvrières et sociales à introduire dans nos lois. Or, sur les soixante-douze membres, il compte, outre les délégués des Chambres, des Ministères et les trente délégués patronaux, vingt-neuf représentants des groupements d'ouvriers et d'employés, un membre élu par les associations ouvrières de production, et un autre élu par les commissions administratives des Bourses de travail.

Les délibérations ont lieu tous les ans, et une Commission permanente composée de sept patrons, sept ouvriers, un sénateur, un député, élus par le Conseil, et trois membres de droit, étudie, à la demande du Ministre du Travail, les questions qui lui sont soumises.

Depuis sa création cet organisme a joué un rôle considérable dans la législation et la politique sociales de notre temps. Malheureusement, ses pouvoirs sont très limités, il ne donne que des avis motivés sous forme de vœux.

Des partis politiques très disparates ont proposé de réorganiser le Conseil supérieur du travail et d'en faire un véritable Parlement. Il y a quelques mois, M. Lemarchand, avec plusieurs de ses collègues du Conseil général de la Seine, déclarait que « le problème urgent, essentiel, était celui de la mise en œuvre de l'intelligence, du capital et du travail dans un accord volontaire. D'après ces principes il faut porter la hache et la torche dans nos législations surannées, raccommodées vaille que vaille » ; et l'orateur recommandait un Parlement de délégués patronaux et ouvriers, élus par leurs pairs dans chaque industrie et corps

d'État, aidés de quelques experts-conseils. Ces représentants du travail seraient chargés de présenter des projets de loi sur lesquels se prononceraient la Chambre et le Sénat. Plus hardi, le programme des catholiques sociaux porte, depuis plus de trente ans, l'institution d'une véritable Chambre professionnelle.

Dès maintenant, le gouvernement a pris l'habitude d'en appeler à la collaboration des travailleurs pour éclairer ses grandes commissions officielles. Qu'il s'agisse proprement des lois ouvrières ou d'intérêts généraux, ravitaillement, transports, office national des recherches scientifiques, les délégués ouvriers ont leur place reconnue à côté des patrons et des hauts fonctionnaires. Fin juillet 1919, était créé un Conseil économique de Ministres auquel était adjointe une commission permanente, comprenant à côté de neuf sous-secrétaires d'État ou directeurs de services, trois représentants des organisations ouvrières; c'était une réplique du « Conseil économique du travail » préconisé par la C. G. T. M. Jouhaux n'y voulut voir qu'une caricature de son projet, il refusa de se prêter à cette création.

En novembre 1919, sous l'égide de la C. G. T., était fondé le Conseil économique du travail avec le triple concours de la Fédération nationale des coopératives (1), de la Fédération nationale des fonctionnaires, et de l'Union syndicale des techniciens de l'industrie, du commerce et de l'agriculture, c'est-à-dire de ceux qui participent à la production elle-même, ouvriers et techniciens, de ceux qui ont ou qui plutôt devraient avoir pour rôle professionnel de coordonner les activités collectives, les fonctionnaires, de ceux enfin qui représentent les intérêts des consommateurs, les coopérateurs. Divisé en neuf sections, comptant un minimum de douze membres recrutés dans chacune des quatre organisations représentées, le Conseil économique se chargera des réalisations techniques (les discussions théoriques sont laissées aux organisations syndicales), sous l'impulsion d'un Comité directeur qui définira, en accord avec l'esprit des décisions syndicales, les lignes générales du travail. « Tous ces éléments techniques salariés, dit le manifeste de la C. G. T., s'appliqueront à définir les conditions de réalisation de la natio-

1. La Fédération nationale des Coopératives comptait, au Congrès national de septembre 1919, près de 2.000 sociétés, c'est-à-dire environ un million de familles et un chiffre d'affaires de un milliard. Le seul magasin de gros doublait son chiffre d'affaires de 1917 à 1918 où il atteignait environ 120 millions de francs.

nalisation industrialisée, remise entre les mains des producteurs et des consommateurs associés, des moyens de production et d'échange dont ils ont été dépossédés au profit de quelques-uns; ils tendront à faire évoluer l'État vers le moment où il ne sera plus que la représentation des organismes collectifs de production et de répartition. Le capitalisme a rempli désormais sa mission, l'œuvre à accomplir maintenant le dépasse. Au Conseil économique du travail de faire l'ordre dans la désorganisation des temps présents sur le terrain national et international. » Le programme est immense, et l'institution est encore trop jeune pour avoir fait ses preuves.

La France n'offre rien qui ressemble, dans ses services publics, ni dans ses entreprises particulières, aux comités Whitley ou aux conseils d'exploitation allemands. Il n'y a pas non plus sur ce sujet de loi en perspective. D'ailleurs, le gouvernement de M. Clemenceau se montre sans enthousiasme pour accorder à ses fonctionnaires une part de collaboration. Les représentants de la Fédération des fonctionnaires ont bien été appelés à travailler dans plusieurs commissions interparlementaires; et, au jugement de leurs chefs de service et des Chambres, ils se sont acquittés de leur tâche avec compétence. Mais, pour organiser vraiment leur concours, il faudrait une politique ferme sur les associations de fonctionnaires. Faut-il donner le droit syndical à ces derniers, en particulier aux fonctionnaires d'autorité? Le Sénat le leur refuse, se séparant de la Chambre qui l'avait octroyé — sauf à certaines catégories — malgré la résistance du Ministre du Travail; tout au plus le Sénat permet-il de consulter les syndicats et amicales de fonctionnaires sur les règlements d'administration publique fixant le statut de leurs droits, obligations et garanties.

Le Ministre de l'Instruction publique se soucie peu de suivre Chambre et même Sénat dans leurs encouragements aux fonctionnaires d'user du droit syndical avec son corollaire de collaboration. Alors que pour élaborer le nouveau projet sur les traitements, les associations de l'enseignement supérieur et celles de l'enseignement secondaire travaillaient avec les chefs de service, le Ministre exclut les amicales d'instituteurs qui avaient préparé un long mémoire sur les traitements, le problème si grave du recrutement et l'éducation postscolaire. Devant cet ostracisme, la Commission permanente des amicales déclarait, le 18 avril 1919, rompre officiellement toutes relations avec le Ministre et, en accord avec le bureau de l'entente des

conseils départementaux, la Fédération invitait les conseillers départementaux à envisager une démission collective.

Moins rigide, le Ministre des Finances a admis des délégués corporatifs dans la Commission interministérielle chargée d'étudier la péréquation des nouveaux traitements. M. Clémentel a suivi cet exemple pour la constitution des comités du commerce et de l'industrie. Surtout M. Claveille, en octobre 1919, s'est assez largement inspiré de cet esprit de collaboration pour son comité d'exploitation des grands réseaux, chargé, à partir de la date de cessation des hostilités, d'arrêter avec pleins pouvoirs les mesures à prendre pour coordonner l'exploitation des réseaux, exécuter par priorité les transports de certaines marchandises (combustibles, ravitaillement, reconstitution des pays libérés) et, après assentiment du commissaire du gouvernement, fermer les gares encombrées, supprimer les trains de voyageurs.

Sur treize membres, le Comité comprend trois représentants du personnel désigné par le Ministre. Il est institué en outre un comité technique provisoire du matériel et de la traction des grands réseaux où siègent également, sur treize membres, trois représentants du personnel désignés par le Ministre (1).

A cette réforme modeste, la C. G. T. oppose son programme de nationalisation, « seule capable, prétend-elle, d'assurer, avec l'unité d'exploitation, l'intérêt du pays ». Le congrès de la Fédération des cheminots (mai 1919) déclare qu'il ne saurait admettre que sa participation au Conseil d'administration soit limitée à la réglementation du travail, que ce Conseil doit être composé des représentants de l'État, de l'industrie, du commerce et de l'agriculture, des consommateurs représentés par les coopératives et du personnel compétent représenté par la Fédération nationale des chemins de fer.

La Fédération des moyens de transport exige, pour les services urbains de transports publics, une régie basée sur les mêmes principes.

D'une manière générale, M. Frédéric Brunet demandait à la

1. Le 17 octobre, le Comité fédéral de la Fédération nationale des Cheminots déclare : « Qu'au cas où les travaux de ces Comités d'exploitation sembleraient aboutir à une consolidation du régime des compagnies, les délégués ouvriers, dont l'action restera sous le contrôle de l'organisation, devront se retirer immédiatement. La Fédération considère ce Comité comme une nouvelle étape vers la nationalisation, dont la réalisation est bien l'objectif de l'organisation syndicale à réaliser par une propagande d'une intensité renforcée. »

Chambre des députés, le 28 février 1919 (1), que fussent créées pour les services publics et pour les usines de munitions, de nouvelles formes administratives, que l'autonomie nécessaire leur soit donnée, que soient appelés, en participation à la gestion, les travailleurs eux-mêmes, représentés dans les Conseils d'administration. A la séance du 14 février (2), M. Loucheur avait bien promis d'industrialiser les établissements d'État, d'installer dans chacun d'eux la comptabilité industrielle et un véritable Conseil d'administration. A propos des rapports de la direction des usines avec les ouvriers, le Ministre affirme qu'évidemment ils ne peuvent pas être demain ce qu'ils étaient hier... Je crois que... souvent on ne se comprend pas parce qu'on s'ignore, et chaque fois que, pendant la guerre, j'ai eu l'occasion de rapprocher les ouvriers et les patrons, j'ai toujours constaté que de ce rapprochement était née l'union. Il est donc indispensable de développer ces relations. » Et la question en restait là.

Elle revenait à propos de la législation des mines. Les dernières concessions, accordées suivant la loi de 1810, étaient d'août 1912, ensuite tout s'arrêtait et, en 1917, il y avait quatre cents demandes dans les cartons; on attendait la loi nouvelle. Il ne peut s'agir ici d'aborder la difficulté de la propriété des gisements. Pour ce qui est de l'exploitation, M. Desplas, ministre des travaux publics, avait imaginé de généraliser le système imposé à la soufrière de Mereville. La mine est concédée aux Domaines qui l'afferment à une société d'exploitation avec un cahier des charges rigoureux, l'État se réserve le contrôle complet de l'exploitation technique et financière, participe aux bénéfices, après 6 % d'intérêt au capital, et moitié de la part de l'État revient à la coopérative de la main-d'œuvre, formée suivant la loi Chéron, les ouvriers sont représentés au Conseil d'administration, les salaires fixés par une commission mixte.

La loi du 9 septembre 1919 (3) sur les mines ne va pas si loin. Elle institue un comité consultatif des mines, obligatoirement appelé à donner son avis sur les conditions des cahiers des charges types et leurs modifications. Le Comité comprend, outre des techniciens de l'administration des mines, des membres du Conseil d'État et des administrations publiques intéressées, des exploitants des mines et des ouvriers mineurs, la

1. *J. O.*, 29 février 1919, p. 927.

2. *J. O.*, 15 février 1919, pp. 636-637.

3. *J. O.*, 11 septembre 1919.

loi s'est refusée à introduire les travailleurs dans la direction des entreprises, et si elle impose la participation de tout le personnel aux bénéfices de l'exploitation, elle se borne à signaler à l'intention des chefs d'industrie la loi du 26 avril 1917 sur les sociétés à participation ouvrière (1).

La loi du 16 octobre 1919 (2) relative à l'utilisation de l'énergie hydraulique, est encore moins généreuse pour la main-d'œuvre qui n'est appelée ni au partage des bénéfices, ni au Comité consultatif du ministère des Travaux publics. Le texte parle de vingt-deux représentants des grandes industries intéressées de l'agriculture, de la navigation, du tourisme. Les ouvriers sont entièrement passés sous silence et la discussion de la Chambre des députés ne relève pas cet oubli.

Les diverses lois étudiées se réfèrent souvent à la loi sur les sociétés anonymes à participation ouvrière; c'est la grande pensée du jour.

En 1913, M. Chéron, ministre du travail, déposait un projet de loi sur les sociétés anonymes à participation ouvrière. Depuis nombre d'années déjà, plusieurs parlementaires français avaient essayé de réaliser l'union pacifique du capital et du travail sur une autre base que celle du salariat. MM. Tournade et Ballande avaient rédigé, pour régler législativement la participation aux bénéfices, des propositions de loi qui ne vinrent jamais en discussion. Plus hardi, M. Goblet, dès 1894, voyait l'ouvrier devenir un jour copropriétaire de l'usine, en obtenant au moyen du supplément de salaire que lui procurera la participation, une part en actions ou en obligations dans l'industrie à laquelle il est attaché. Dans la suite, MM. Ribot et Viviani préconisaient l'actionnariat ouvrier par la création d'actions gratuites de travail. « Ainsi, déclarait M. Ribot, en 1910, lors de la discussion de la loi sur les retraites ouvrières, on donnerait aux ouvriers le sentiment des difficultés d'une administration et de la nécessité pour eux de ne pas lui créer trop d'embarras et de se prêter à une collaboration sincère. Si nous ne faisons rien dans ce sens, nous allons, il faut le dire, à des conflits inévitables. » Jusqu'à présent, on n'avait fait que des

1. Toutefois dans l'organisation que M. Loucheur proposait de donner aux mines de la Sarre, le Conseil d'administration de ces entreprises comprendrait, outre trois membres des départements industriels intéressés (Finances, Travaux Publics), deux techniciens (exploitant des mines), deux représentants des consommateurs et deux représentants des intérêts ouvriers.

2. J. O., 18 octobre 1919.

discours. A Saint-Chamond, le président du Conseil, M. Briand, prétendit bien que la prochaine législature devait fournir, mais hors de toute contrainte, aux travailleurs et aux capitalistes, le moyen de constituer des associations basées sur des actions argent et des actions travail. En 1912, il précisait sa pensée dans une préface à l'ouvrage de M. Antonelli, sur les actions de travail. « Il faut donner un aliment à l'activité nouvelle de la vie syndicale ouvrière; à se confiner dans la seule défense des intérêts corporatifs, elle s'étiolerait, elle se dépenserait en des manifestations bruyantes et stériles, c'est dans l'administration et la gestion des grands intérêts économiques que les travailleurs trouveront l'emploi logique de leur vitalité, mais il est nécessaire de s'engager dans cette voie avec prudence, progressivement: l'éducation économique des ouvriers est encore imparfaite; faisons confiance aux chefs d'entreprise, leur intérêt évident n'est-il pas que les ouvriers soient intéressés aux résultats de l'entreprise, incités à donner à leur travail un maximum de rendement en quantité et en qualité? »

Le 23 mai 1912, M. Justin Godart déposait une proposition de loi tendant à rendre dans les sociétés par actions la participation aux bénéfices obligatoire par la création d'actions de jouissance du travail; une partie des bénéfices doit être affectée à la constitution d'une réserve qui sera employée à l'amortissement des actions; chacune des actions primitives de la société donnera naissance, une fois amortie, à deux actions de jouissance, l'une qui sera remise au porteur de l'action amortie et l'autre, dite action de jouissance de travail, qui deviendra propriété de la classe ouvrière représentée par la caisse nationale de crédit au travail. Ces actions travail donnent aux salariés droit, non seulement à une partie des dividendes, mais aussi à l'admission dans les assemblées générales et, lors de la liquidation de la société, à une partie de l'actif social après remboursement des actions capital pour leur valeur nominale.

En 1913, M. Chéron, ministre du travail, déposait un projet de loi qui, repris par le même sénateur, devenait enfin, le 26 avril 1917, la loi sur les sociétés anonymes à participation ouvrière. La loi, comme la proposition Godart, vise les seules sociétés par actions. Mais, dès sa fondation, la société anonyme à participation ouvrière comprend une double catégorie d'actions: les actions de capital et les actions de travail. C'est que ces actions de travail ne sont pas, comme celles de M. Godart, créées après remboursement des actions primitives de la société

à l'aide des dividendes ouvriers. Lorsque la société est constituée, elles sont remises au bout de la première année de fonctionnement, dans une proportion fixée par les statuts (1), à la collectivité des salariés âgés de plus de vingt et un ans et employés dans la maison depuis un an au moins. Cette remise d'actions est gratuite et immédiate. « Les ouvriers, dit M. Briand, seront actionnaires de la société et, à titre gratuit, en raison de la collaboration qu'ils apportent au fonctionnement de l'entreprise, exactement comme on récompense par des actions la collaboration technique de certains ingénieurs ou des fondateurs (2). » Sans doute ces actions de travail, délivrées contre un apport en industrie, mettent dans la législation des sociétés anonymes une note très originale un peu déconcertante. Elles brisent les cadres; à l'origine d'une société doit être fait le versement, tout au moins partiel, des apports. Peut-on satisfaire à pareille exigence par un apport de travail? Aussi faudrait-il plutôt parler de part bénéficiaire que d'action. D'ailleurs l'action remise à l'ouvrier apporteur d'industrie n'est pas comptée dans le capital social, n'enfle pas fictivement les millions dont se glorifie en ses en-tête la société nouveau style et qui constituent la garantie promise à ses créanciers. Aussi bien la loi l'oblige-t-elle, pour l'édification de tous, à publier cette qualité particulière par l'addition des mots à participation ouvrière.

L'action-travail ne constitue pas une simple organisation légale de la participation aux bénéfices. En cas de dissolution, l'actif social, après amortissement intégral des actions de capital, est réparti entre les actionnaires de travail actuels ou les anciens participants comptant au moins dix ans de services consécutifs; surtout les actions de travail collaborent à la gestion de l'entreprise par les délégués, dont le nombre est fixé par le rapport qui existe entre les actions de travail et les actions de capital. Si le Conseil d'administration ne se compose que de trois membres, il devra comprendre au moins un représentant des actions de travail. Ces administrateurs ouvriers sont élus par l'assemblée générale des actionnaires parmi les mandataires

1. D'après le projet de loi, la proportion des actions de travail devait être au moins égale au quart des actions de capital. Ce minimum a été supprimé dans le texte définitif, mais il est encouragé par quelques avantages, par exemple, par les privilèges accordés aux coopératives dans les adjudications et soumissions de travaux publics.

2. Note de M. A. Briand, dans l'ouvrage de M. de Briey : *Essai sur l'association du capital et du travail par l'actionnariat ouvrier*.

des actions de travail à cette assemblée, ils ne peuvent être étrangers à l'entreprise.

Autre point essentiel : La loi Chéron ne se propose pas de créer un actionnariat individuel, mais un actionnariat collectif. « Si nous tenons compte, dit M. Deloncle dans son rapport, de la mentalité ouvrière et de son bel esprit de solidarité, nous voyons que ce qu'elle entend améliorer c'est le travail en général, et non pas le sort de quelques individualités. Dans une usine, l'ensemble du personnel doit nous apparaître comme un groupement uni — ne l'est-il pas quand il se met en grève? — duquel l'actionnariat ouvrier ne sera bien accueilli que s'il est collectif. »

Les actions de travail sont la propriété d'une Société commerciale coopérative de main-d'œuvre comprenant, obligatoirement et exclusivement, tous les salariés actionnaires de travail : ouvriers, employés, contremaîtres, ingénieurs. Avec la perte de l'emploi de salarié cessent pour le participant, et sans indemnité, tous ses droits dans la coopérative de main-d'œuvre, sauf, et sous certaines conditions, en ce qui concerne le partage de l'actif social, à la dissolution de la Société. Les actions de travail sont nominatives (au nom de la Société coopérative de main-d'œuvre) inaliénables pendant toute la durée de la Société à participation ouvrière.

La Société coopérative de main-d'œuvre reçoit chaque année la totalité des dividendes qui reviennent aux actions qu'elle possède (1) et répartit ces dividendes entre tous les salariés suivant que le détermineront ses assemblées générales. Elle envoie à l'assemblée générale de la Société anonyme à participation ouvrière des mandataires disposant d'un nombre de voix fixé suivant la proportion ou le nombre des actions de travail et à celui des actions de capital. Toute modification des droits attachés aux actions de travail doit être ratifiée par une assemblée générale de la coopérative de main-d'œuvre (2).

Alors que la proposition Godart semble vouloir imposer une obligation à toutes les sociétés par actions, la loi Chéron laisse liberté entière. D'après le rapporteur au Sénat, M. Deloncle, « il

1. Il peut être stipulé que, préalablement à toute distribution de dividende, il sera prélevé sur les bénéfices, au profit des porteurs d'actions de capital, une somme correspondant à celle que produirait, à l'intérêt qu'ils fixeront, le capital versé.

2. Si l'Assemblée générale de la société anonyme doit apporter des modifications aux statuts ou à la durée de la société, les trois-quarts des actions de capital doivent être représentés, sauf avis contraire des statuts.

s'agit de faire ici une sorte d'expérience sociale, de faire de la politique expérimentale, ce que nous n'avons pas suffisamment pratiqué dans ce pays. A la lumière de l'expérience et des résultats obtenus, on pourra constater si l'obligation est utile, nécessaire pour le bien du pays, pour l'obtention de la paix sociale que nous rêvons (1).

Le monde industriel s'est-il prêté aux vœux du législateur avec confiance? Il ne le semble pas. Dès 1916 le rapport présenté par M. Pascalis à la Chambre de commerce de Paris et adopté par elle faisait pressentir cet échec (2). Est-ce crainte que la charge ne soit trop considérable pour le capitaliste? Mais des maisons ont donné jusqu'à 60 % des bénéfices à leur personnel. Est-ce impossibilité d'évaluer à l'avance la valeur du travail et par suite le nombre d'actions à lui attribuer? Il est invraisemblable que des industriels lancent des affaires sans avoir supputé l'importance et le rendement de la main-d'œuvre. M. Pascalis donnerait peut-être bien à l'insuccès de la loi sa véritable raison, lorsqu'il déclare à la Chambre de commerce de Paris: « L'exposé des motifs, très brefs, laisse voir en toute sincérité qu'il s'agit beaucoup moins, à proprement parler, de la participation des ouvriers aux bénéfices que de leur participation à l'administration, c'est-à-dire, par conséquent, à tous les détails de la gestion; il est permis de dire que le plus modeste industriel, au cours de quelques années d'exercice, aura acquis la conviction que, si disposé soit-il à abandonner à son personnel une part de ses bénéfices, il ne saurait à aucun prix et dans aucune mesure lui concéder une part de la direction. C'est un rôle auquel l'ouvrier n'est nullement préparé et qui ferait sans aucun doute courir à la prospérité de l'entreprise les plus grands risques. Or, avec le projet Chéron, l'ouvrier possesseur d'un quart des actions est, en fait, maître absolu de l'administration, et par ailleurs, n'ayant pas intérêt à la prospérité future de l'entreprise, il réclamera la distribution immédiate des plus forts dividendes. Que l'ouvrier devienne actionnaire, mais à titre individuel et par ses économies. »

M. Pascalis prévoyait que bien rares seraient, si même il s'en trouvait, les sociétés qui profiteraient de la faculté ouverte par

1. Sénat, séance du 22 février 1919 : « En Belgique, le projet de M. de Ponthière se sépare de la loi Chéron sur deux points très importants. Il admet les actions individuelles de travail cessibles à la société et saisissables; les actions de travail sont représentées dans la direction de l'affaire par un simple expert ayant voix délibérative au collège des commissaires. »

2. *Bulletin de la participation aux bénéfices*, année 1917, p. 40.

la proposition. En fait la loi a suscité de vives sympathies. Le 28 novembre 1919 le Conseil de direction du Comité républicain du commerce, de l'industrie et de l'agriculture, entre autres vœux, demandait que « l'on favorisât l'accession de tous les citoyens à la propriété par la participation des travailleurs aux bénéfices des entreprises. A cet effet, disait-il, il faut étendre à toutes les entreprises concédées, l'application obligatoire de la loi sur l'actionnariat ouvrier. Pour toutes les autres entreprises, le statut de la participation, dans le cadre des conditions générales fixées par une loi, sera déterminé pour chacune d'elles, par un accord à intervenir entre patrons et salariés. »

De même le rapport du Comité central de la Fédération du Livre aux congressistes de Nancy (8-12 septembre 1919) se montrait favorable à l'initiative de M. Chéron. « D'une application encore très limitée, il est impossible de formuler un avis sur la valeur sociale de cette loi. Il est cependant désirable qu'elle reçoive une large application ne serait-ce qu'à titre expérimental, pour répondre aux pressantes aspirations des travailleurs d'avoir une part de gestion, de direction, dans la production. Une tendance très marquée dans ce sens est manifestée par les leaders de la C. G. T. (1). »

Le Conseil municipal de Roanne, pour utiliser les ateliers puissants de l'arsenal, émet, sur le rapport du maire, le vœu que l'État y organise une industrie complète de matériel roulant et y mette en application la loi Chéron sur la participation aux bénéfices entre l'État propriétaire de l'arsenal, les Compagnies de chemins de fer, directrices de l'industrie, et les ouvriers employés dans l'établissement.

Malgré ces bonnes dispositions, à la date du 23 juillet 1918, la loi n'avait provoqué qu'une seule application, la Société anonyme la Noria (2).

M. Pascalis avait dit : « N'est-il pas à craindre que le Parlement, déçu par l'insuccès d'une modalité laissée facultative, songe bien vite à en décréter l'obligation ? » Des députés y ont pensé. A propos du renouvellement du privilège de la banque de France, M. Lairolle demandait l'application de la loi du 26 avril 1917 en faveur de son personnel, c'est-à-dire de 13.000 employés ; la proposition fut repoussée comme inapplicable par le Gouvernement et la Commission, et rejetée par 329 voix contre 179 ;

1. *Information ouvrière et sociale*, 28 septembre 1919.

2. *J. O.*, 24 juillet 1918 : Députés, p. 2109. Renseignement fourni par M. Tournan.

même échec quand il s'agit d'imposer la loi Chéron aux arsenaux, aux mines, aux usines hydrauliques.

En dehors des interventions législatives, de nombreuses initiatives privées se sont efforcées de rapprocher le capital et le travail par une collaboration intime.

L'Information du 22 avril 1919, dans un appel aux syndicats patronaux, proposait la constitution de l'Amicale générale du patronat « qui demanderait aux groupements du travail, de déléguer un nombre de représentants, égal à celui des membres de l'Amicale, afin d'instituer entre eux spontanément une assemblée générale compétente et permanente du capital et du travail. Cette organisation examinerait, discuterait les intérêts réciproques professionnels et sociaux, dans un esprit absolu d'entente cordiale et fraternelle, exempte de partis et de préjugés. »

En octobre 1916, la Ligue navale s'essayait à remplir ce programme. Avec un égal souci de développer leur commune richesse, représentants du grand patronat d'armement et des coopérations maritimes étudient côte à côte les intérêts généraux de la profession. S'ils réclament l'unification internationale des salaires sur la base américaine, une réglementation plus stricte du travail, les délégués ouvriers requièrent également la péréquation internationale des prix des navires, du charbon, des matières grasses, l'unification des conditions légales et fiscales d'exploitation. Dans un projet de réorganisation des services postaux entre la France et l'Afrique du Nord, la Ligue navale s'est ralliée à un système de régie intéressée, comportant la triple collaboration des personnes morales administratives (représentant les grands intérêts généraux), du capital privé et des corporations maritimes. Dans le même esprit « l'Association lyonnaise » a créé un bureau technique mixte, où les employeurs et employés sont conviés à examiner leurs droits réciproques.

Les principes d'union intime et loyale du capital, de l'intelligence et du travail inspirent le Congrès de la « Démocratie Nouvelle » (octobre 1919) émettant le vœu « que dans toutes les entreprises une part des produits nets sera obligatoirement réservée aux salariés sous la double forme d'intérêt à la production, de participation annuelle aux bénéfices. De plus, pour inspirer confiance aux salariés, il ne faut pas reculer devant l'idée de contrats collectifs, de consultations fréquentes entre directeurs et subordonnés. »

L'idée de paix sociale, de collaboration entre patrons et ouvriers est dans l'air : tout le monde en parle ; en fait, elle ne s'est incorporée en aucune organisation d'ensemble, telle que les comités Whitley ou les Communautés du travail allemandes. Les employeurs français ont encore grand'peine à reconnaître les syndicats ouvriers, et c'est une des principales revendications des grèves récentes. Il en coûte aux patrons de ne plus discuter d'individu à individu, et, abandonnant la défense de leurs droits à un organisme central, de voir toutes les questions se régler de collectivité à collectivité. Beaucoup n'ont pu se résigner à traiter avec des militants étrangers à leurs établissements. Et, au mois de mai 1919, les banques et les sociétés de crédit ne consentaient à causer qu'avec les syndiqués employés dans leurs maisons.

Cependant l'application de la loi de huit heures a amené la conclusion d'un grand nombre de contrats collectifs sur la durée du travail, sa rémunération, les dérogations temporaires et permanentes.

D'après le vœu des législateurs l'entente devait se faire entre parties.

La métallurgie déclancha le mouvement par l'accord retentissant du 17 avril 1919, entre la Fédération des métaux et l'Union des industries métallurgiques et minières, de la construction mécanique, électrique et métallique. « Nous n'avons pas voulu nous livrer à une œuvre de négation, affirmaient les représentants ouvriers, il nous a fallu prendre les réalités corps à corps et apporter les solutions susceptibles de surmonter les difficultés sans porter atteinte au principe essentiel de l'application de la journée de huit heures. »

Dans le même esprit, avec les heurts inévitables des premières négociations entre puissances qui jusqu'alors se combattaient et s'ignoraient par principe, les autres corporations poursuivirent leurs ententes paritaires. La convention de l'industrie textile de Roubaix-Tourcoing, le 6 juin, tenait compte « de la bonne organisation de l'industrie, du rendement, de la distribution méthodique du travail, de la concurrence sur les marchés intérieur et étranger ».

Pour le Livre, M. Keufer écrivait dans *la Typographie* : « les discussions conservent un caractère de courtoisie et de sincérité très appréciée. » La convention était signée le 11 juin 1919 ; successivement, c'était le tour des cuirs et peaux, du bâtiment et de la mode, de l'habillement, la nouveauté, et, avec plus

de péripéties et de difficultés, de la bourse et de la banque, des théâtres... (1).

Le fait est de la plus haute importance pour l'avenir de la paix sociale. Le contrat collectif donne à l'industrie des conditions stables, il établit le contact entre patrons et ouvriers ; mais comme souvent les plénipotentiaires se rencontrent après des luttes très chaudes, l'entrevue ne peut pas être empreinte d'une grande cordialité. Le traité signé, les parties se séparent ; il faudrait des rapports permanents pour solutionner les difficultés courantes, les questions d'application : ainsi pourraient être évitées bien des grèves qui ont suivi de près la conclusion des contrats collectifs et douloureusement ému l'opinion publique.

Aussi, suivant le contrat signé après la grève, le 29 octobre 1919, entre les organisations patronales et ouvrières des usines métallurgiques de la Lorraine désannexée, les chefs d'entreprise reconnaissent l'obligation de recevoir les délégués de leurs ouvriers, notamment les délégués locaux, afin d'examiner avec eux les demandes d'ordre général que ceux-ci présentent au nom des ouvriers... En cas de surcroît de main-d'œuvre, les mesures à prendre ne seront appliquées qu'après avoir été étudiées de concert entre les directions des usines et les organisations ouvrières, sous les auspices de l'administration compétente (2).

C'est dans cet esprit que M. A. Thomas, ministre des munitions, s'était efforcé d'organiser, dans les usines de guerre, « des délégués du personnel ouvrier qui auraient pour rôle d'entretenir des relations régulières avec la direction de l'usine et le contrôle de la main d'œuvre. Tous les grands établissements, qui ont accepté cette institution, n'y ont trouvé que des avantages pour la bonne marche du travail et pour le développement de la production. Il importe actuellement que le travail industriel puisse se poursuivre dans une atmosphère de confiance réciproque. Dans les centres moins importants, les délégués pourront, par une procédure de conciliation perma-

1. Une proposition de loi de M. Lerolle vise à répandre la pratique des contrats collectifs : jusqu'à présent ces conventions n'obligent que les groupements contractants, sans qu'il soit possible d'atteindre les récalcitrants. Le député de Paris voudrait autoriser l'autorité administrative, sous certaines conditions, à rendre la convention collective obligatoire pour tous les employeurs et tous les salariés appartenant à ladite profession et à la dite région. La proposition a été fortement mutilée par les Chambres, cependant elle avait recueilli l'adhésion unanime de la Commission mixte de la Seine (séance du 25 juin), chargée d'étudier la reprise du travail.

2. *Information ouvrière et sociale*, 30 octobre 1919.

nente, remplacer les comités de conciliation et d'arbitrage. Partout ils seront de la plus grande utilité pour s'expliquer dans le calme sur les modes de rémunération, les méthodes suivies dans la fixation des devis (1). » « C'est par les délégués d'ateliers que les contrôleurs de la main-d'œuvre seront exactement informés de petites difficultés et de menus incidents qui trop souvent par leur fréquence... finissent par créer un état d'esprit préjudiciable à la bonne marche de nos industries de guerre. Dans ces conférences qu'ils auront avec les délégués d'ateliers, les contrôleurs de la main-d'œuvre pourront recueillir les réclamations concernant l'application des tarifs, le classement professionnel des ouvriers, les questions de discipline intérieure, les conditions d'existence des ouvriers, nourriture, logement, moyens de transport (2). »

D'après les mêmes principes, une initiative récente créait à la Société générale un Conseil du travail, après accord entre la direction et le personnel. Cette commission spéciale a pour but l'étude des questions intéressant les employés et la recherche des solutions capables d'assurer la satisfaction des intérêts communs et la bonne harmonie générale, conditions du travail, rendement du personnel, coopérative, hygiène. Le Conseil, composé de neuf représentants de l'administration, de neuf représentants élus du personnel et du directeur général (avec voix consultative seulement), se réunit au moins tous les deux mois : la discussion est préparée par le travail d'un bureau constitué par deux représentants du personnel, de deux représentants de l'administration et du délégué du directeur ; tout membre peut demander l'inscription d'une question à l'ordre du jour.

D'autres entreprises ont également institué des conseils d'usine pour resserrer l'entente entre patrons et ouvriers. Une statistique est absolument impossible ; d'ailleurs, les formules en sont extrêmement variables. Ces délégués sont tantôt élus par le personnel, tantôt désignés par la direction. Ils se bornent parfois aux simples questions de conciliation et aux conflits quotidiens sur l'application du contrat, d'autres étendent leur compétence à l'organisation intérieure de l'entreprise, à la formation des équipes, et peuvent proposer des réformes, prendre connaissance des programmes de production et des comptes rendus sur la marche de l'affaire.

1. Circulaire n° 2.245 bis 5/o. *Bulletin des usines de guerre*, 26 mars 1917.

2. Circulaire n° 5.292 5/o. *Bulletin des usines de guerre*, 27 août 1917.

Le développement des conseils d'usine est d'ailleurs très sporadique et très limité. L'Association Nationale pour la Protection légale des Travailleurs, sur le rapport de M. Fagnot, émet le vœu que, dans toutes les entreprises importantes employant au moins cinquante ouvriers et employés, et surtout dans les exploitations à forme de société anonyme, soient constitués, en accord avec les syndicats ouvriers, des comités mixtes composés des représentants de la direction, des techniciens, des employés et de la main-d'œuvre.

Les représentants du personnel, au nombre de quatre à douze, suivant l'importance de la main-d'œuvre, seront élus pour deux ans par tous les ouvriers et employés, hommes et femmes, de l'établissement, et devront faire partie de l'établissement depuis deux ans au moins. Les réunions seront mensuelles et leurs procès-verbaux pourront, sur la demande d'une des parties, être distribués aux intéressés. Les sujets soumis à l'examen du Comité mixte seront tout d'abord les questions ouvrières, toutes celles qui seraient de nature à faire l'objet d'une clause dans les conventions collectives de travail ou qui toucheraient aux œuvres de prévoyance sociale. La compétence du Comité s'étendrait aux questions industrielles et commerciales, utilisation des matières premières, modification des méthodes et procédés de travail, installations et transformations de l'outillage, encouragements aux inventions, rendement de l'entreprise, vente des produits, étude des débouchés, de la concurrence intérieure et étrangère ; seraient exclus de l'examen du Comité, afin de sauvegarder les droits essentiels de la direction, le recrutement et le renvoi individuel des employés et ouvriers, la gestion financière de l'entreprise, l'emploi du capital, les mouvements de profits ou de pertes, les bilans ; les échanges de vues, en dehors de ces questions irritantes, seront assez compréhensifs pour mettre l'ouvrier en présence des réalités économiques et de leurs difficultés.

M. Fagnot proposait d'étendre ces comités aux entreprises commerciales, aux établissements industriels de l'État, aux réseaux de chemins de fer. L'Association n'a pas encore examiné ces articles du rapport, mais, dès sa première réunion, elle semble avoir exclu ces catégories d'exploitations.

Quelle sera l'attitude de la C. G. T. ? Son Congrès de Clermont-Ferrand (23-25 décembre 1917) déclare que la pratique des délégués ouvriers, déjà admise dans les usines de guerre « doit être généralisée, avec la condition essentielle que les délégués

soient les mandataires des organisations syndicales et que leurs attributions n'empiètent pas sur l'action des syndicats. Par eux, sous la responsabilité et le contrôle de l'organisation ouvrière, pourra s'exercer la part de gestion qui, dans le nouveau statut du travail, devra revenir aux travailleurs. » La C. G. T. réclame en particulier « sa part de gestion technique et prétend intervenir dans l'administration et la direction de la production, et ainsi stimuler l'initiative de la bourgeoisie qui n'a fait preuve, jusqu'à présent, que d'un esprit rétrograde et routinier ».

L'Association Nationale, pas plus que M. Fagnot, ne songe à prononcer l'obligation des comités mixtes, sauf pour les concessionnaires et les adjudicataires. Une fois créés, avec quelle force s'imposeront les décisions de ces Conseils ? Auront-elles force de loi, ou seront-elles de simples directives ? Bien entendu, il serait difficile au patron de faire à la majorité une opposition longue et répétée. En fait, l'Association déclare nettement que le Comité des délégués aura un caractère uniquement consultatif.

Si suggestifs que soient les vœux de l'Association Nationale pour la Protection légale des Travailleurs, ils sont loin de nous fournir des réalisations immédiates et étendues ; M. Ferretti, dans l'*Humanité* (1), fait grande confiance « à la commandite égalitaire pour intensifier la production et la démocratiser, donner à l'ouvrier plus de bien-être, plus de liberté, plus de moralité dans le travail, avec la possibilité de devenir son maître en organisant librement la production ». Typo, M. Ferretti propose l'exemple de sa profession. Dans une usine, atelier, tous les ouvriers se réunissent et constituent un organisme unique de production en commun pour mettre en valeur toutes les capacités. Un délégué choisi par élection, seul en rapport avec le patron, va chercher le travail, le livre : il est aidé par un adjoint, un comptable également élus. Une commission de contrôle est chargée de vérifier, chaque semaine, la production de chacun. Le principe de la rémunération est : travail aux pièces pour tarification, travail à la journée pour le paiement, à travail égal salaire égal, même pour les délégués et comptables.

M. Ferretti recommande d'étendre cette formule déjà pratiquée dans l'imprimerie, la voiture, la métallurgie, les services de polycopie d'un ministère, à tous les métiers sans exception. Serait-ce vraiment, comme il le prétend, l'organisation ration-

1. 27 juillet et 14 août 1919.

nelle et scientifique de toutes les forces du travail ? Dans la commandite, l'ouvrier dirige son travail dans une sphère modeste. Ce peut être un bon apprentissage de la direction, mais dans les grades inférieurs, au rang de contremaître. Serait-ce tout ce que l'ouvrier désire, quand il prétend participer à la gestion des entreprises ?

La Conférence internationale du Travail

En juillet 1916, une Conférence intersyndicale des syndicats français, anglais, belges et italiens réclamait, à Leeds, du futur traité de paix, en faveur de la classe ouvrière de tous les pays, un minimum de garanties pour la liberté, l'hygiène, les conditions humaines du travail. A leur tour les ouvriers des Puissances centrales (Berne, octobre 1917), l'American Federation of Labour (Congrès de Buffalo 1917), après l'armistice, en France, la C. G. T. (manifestation du Cirque d'hiver), l'Association pour la Protection légale des Travailleurs, la Commission parlementaire du travail et la Commission interministérielle des traités du travail, la Conférence intersyndicale de Berne (8 février 1919) demandaient à la Conférence de la paix, en des termes plus ou moins exigeants, une charte du travail. Dès le 25 février 1919, la Conférence des préliminaires de la Paix nommait une Commission de la législation internationale du travail. Son programme ne parlait encore que d'enquête à faire sur les conditions de l'emploi des travailleurs. Sur les clauses ouvrières à insérer dans le Traité, rien ; mais elle nommait comme président M. Gompers, président de l'American Federation of Labour ; elle appelait à ses travaux M. Jouhaux, secrétaire général de la C. G. T. L'élément ouvrier avait donc voix au chapitre solennel des nations, et enfin, la Conférence recommandait aux puissances signataires une charte internationale du travail. C'est un titre bien imposant pour un catalogue hâtif de conditions de travail très imprécisées que les Hautes Parties contractantes, mues par des sentiments de justice et d'humanité aussi bien que par le désir d'établir une paix mondiale durable, indiquaient comme un régime de travail vraiment humain, « absolument indispensable à l'universalité des nations : garantie d'un salaire assurant des conditions d'existence convenables ; protection des travailleurs contre la maladie ou les accidents, protection des enfants, des femmes, lutte contre le chômage, liberté syndicale, enseignement profes-

sionnel ». La non-adoption de ce statut par une nation quelconque entraverait les efforts de toutes les autres. Or, proclame le Traité de Versailles, « des conditions de travail, impliquant pour un grand nombre de personnes l'injustice, la misère et les privations, engendrent un tel mécontentement que la paix et l'harmonie universelle sont mises en danger; car la paix universelle ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale. Comme « il est urgent d'améliorer » les conditions actuelles très défectueuses et que le Congrès de Versailles n'avait pas les loisirs suffisants pour une pareille tâche, d'ailleurs continuellement à remettre au point, il fondait une organisation permanente chargée de réaliser son programme. Sa composition est très intéressante, en particulier par ses éléments de collaboration ouvrière. Elle comprend :

1° Une conférence générale composée de quatre représentants de chacune des Hautes Parties contractantes, dont deux sont les délégués du gouvernement, et les deux autres représenteront respectivement d'une part les employeurs, d'autre part les travailleurs. De plus, seront désignés par les gouvernements, mais sans droit de vote, des délégués et conseillers techniques non gouvernementaux, d'accord avec des organisations professionnelles les plus représentatives soit des travailleurs, soit des employeurs; la Conférence tiendra au moins une session par an. Tout projet de loi, voté à la majorité des deux tiers des délégués (1), est adopté par la Conférence, c'est-à-dire que, dès lors, les États participants s'engagent à présenter la liste des conventions ainsi votées à leurs parlements respectifs; la Conférence n'a donc rien d'un parlement social international;

2° Sous la direction de cette Conférence, un Bureau international du travail composé de vingt-quatre membres dont 12 représenteront les gouvernements, 6 seront élus par les délégués à la Conférence représentant les patrons, 6 par les délégués à la Conférence représentant les employés et ouvriers. Le Bureau centralise la documentation, prépare des projets de conventions et de « recommandations », contrôle l'exécution des engagements pris (2).

1. Chaque délégué peut voter individuellement, sans être tenu par l'opinion de ses codélégués nationaux.

2. Une organisation professionnelle, patronale ou ouvrière, peut adresser au Bureau international du Travail une réclamation contre un Gouvernement adhérent à la Conférence, qui n'aurait pas assuré d'une manière satisfaisante l'exécution d'une convention adoptée par lui. Le Bureau

D'après le Traité de paix, la première session de la Conférence devait avoir lieu en octobre 1919, à Washington. Son ordre du jour comprenait cinq sujets : journée de huit heures, emploi des femmes, emploi des enfants, conventions internationales de Berne (1908) sur le travail de nuit des femmes et l'emploi du phosphore blanc.

Le Comité d'organisation, composé de délégués de sept pays, adressait, sur les cinq points de l'ordre du jour, un questionnaire à tous les États qui devaient participer à la Conférence ; trente et une nations y ont répondu.

Quelle fut, à cette première session de cette Conférence du travail, la participation des travailleurs ?

Le Congrès de l'Internationale syndicale d'Amsterdam (juillet 1919) se prononça pour la participation de l'Internationale à la Conférence de Washington, à la condition que les Pays Centraux y fussent admis. Il ajoutait une protestation contre la représentation double accordée aux gouvernements et contre le caractère insuffisamment obligatoire des décisions de la Conférence.

Ces conditions ayant été acceptées, les Centrales nationales représentées au Congrès syndical international se mirent en devoir de se faire représenter à Washington. En fait, ce fut parmi elles que furent choisis les délégués ouvriers chargés de défendre à la Conférence les intérêts des travailleurs. En octobre, la Commission administrative de la C. G. T. précisait l'esprit dans lequel iraient ses cinq représentants (1) à cette première Conférence internationale de la législation du travail. « En se faisant représenter à cette Conférence, déclarait-elle, le prolétariat de ce pays ne cède pas au désir d'entrer en contact avec des représentants officiels ou patronaux, mais affirme la volonté nette des travailleurs du monde entier de prendre une part effective, de jouer un rôle constitutif, d'exercer un con-

transmettra cette réclamation au Gouvernement mis en cause. Si ce dernier ne fait aucune réponse, ou ne fait qu'une réponse jugée non satisfaisante, le Bureau international pourra rendre publique la réclamation ou la réponse faite. En cas de plainte portée par un Gouvernement adhérent qui n'aurait pas exécuté une convention ratifiée par lui-même après enquête d'une Commission et décision de la Cour permanente de justice internationale, tout autre membre pourra appliquer aux membres en faute les sanctions d'ordre économique que la Commission ou la Cour auront déclarées applicables en l'espèce.

1. Ce furent les camarades Jôuhaux délégué, Dumoulin, Lenoir, Bidegaray et Mme Bouvier comme conseillers techniques. Le Gouvernement ne connaissait donc comme représentants de tout le monde ouvrier français que la C. G. T.

trôle permanent et efficace sur le fonctionnement et le développement du nouvel organisme international. » Il baserait son programme sur les revendications prolétariennes, exprimées à la Conférence internationale syndicaliste de Berne (février 1919), pour unifier les conditions ouvrières dans le monde et réaliser un minimum de justice et de garanties pour les travailleurs, car « ce statut, équivalent pour tous, est une condition indispensable de l'établissement d'une paix durable, cette organisation internationale est une partie intégrante de la Société des Nations, qui, par l'effort conjugué de tous les peuples, de toutes les masses ouvrières organisées, est capable de mettre un terme définitif aux guerres militaires comme aux guerres économiques. Et comme les camarades allemands, eux aussi, se trouveront à Washington, les travailleurs peuvent se féliciter d'avoir réussi, d'avoir fait prévaloir leurs vues qui tendent à réaliser une réconciliation de tous les peuples par une action commune de progrès, de justice et de paix (1) ».

La Conférence internationale s'est tenue à Washington, le 29 octobre. Deux problèmes y furent principalement étudiés : la loi de huit heures et le chômage. Sur la première question, après un débat qui ne dura pas moins de deux semaines, le principe de la semaine de quarante-huit heures fut admis avec la clause complémentaire que, dans les industries où existent le demi congé ou d'autres heures de congé, les heures pourront être reportés aux jours de travail, mais la durée journalière de travail ne pourra jamais excéder neuf heures.

Sur le chômage, un texte de convention propose une statistique internationale sur cette matière, l'établissement par chaque État d'agences de placement libres et publiques sous le contrôle de l'Office international du travail ; une entente entre États possédant un système d'assurance contre le chômage pour en étendre le bénéfice à leurs nationaux résidant à l'étranger. Un projet de résolution envisage la création, à l'Office international du travail, d'une section s'occupant de l'émigration.

Certains groupements auraient désiré que la Conférence

1. Ce programme ne fut pas du goût du Comité provisoire de la minorité. Un manifeste intitulé : *Rien à faire à Washington*, protestait violemment contre cette politique de collaboration avec les Gouvernements, contre ce ralliement à la politique gouvernementale, réformiste connue, jugée et condamnée sous le nom de Millerandisme, depuis vingt ans, par tous les Congrès confédéraux. Le minimum de justice, en attendant que nous soyons dignes de la justice tout court, ne peut être assuré que par la révolution sociale qui balaiera cette civilisation européenne dont le poète hindou a justement dit : « Qu'elle sentait le cadavre. »

internationale s'occupât directement de la participation des travailleurs à la gestion des entreprises. En décembre 1919, se tenait à Bruxelles un Congrès de toutes les associations qui s'occupent de la Société des Nations. Sur l'initiative de M. Keufer, la Conférence fit la déclaration suivante : « Considérant qu'il y a un intérêt social incontestable à améliorer d'urgence les rapports entre les employeurs et les employés et à éviter autant que possible les conflits économiques, émet le vœu que le conseil d'administration de l'organisation permanente du travail inscrive à l'ordre du jour de sa prochaine Conférence internationale, les méthodes d'organisation mixte des industries, tant au point de vue de la conciliation entre ouvriers et patrons, qu'au point de vue de la participation des ouvriers à la gestion et au contrôle. »

CONCLUSION

Les hommes d'État et chefs d'industrie reconnaissent que les cinq dernières années ont bouleversé la vie économique. Ils ont confiance que passée la crise violente, l'organisme retrouvera sa santé, son équilibre, mais, d'après eux, il serait vain de s'imaginer que ce sera sur les mêmes bases, avec un tempérament et une structure identiques. Le milieu politique et social s'est transformé, avec lui doit évoluer vers des formes nouvelles l'économie nationale et privée.

Patrons et ouvriers ont puisé à l'école de la guerre de précieux renseignements, mis au point leur expérience, et réformé leurs jugements.

Le patronat plus que jamais s'est convaincu de la nécessité d'une collaboration intime entre fabricants et aussi entre employeurs et employés. Sir A. Stanley, président du Board of Trade, exprime bien la mentalité d'après-guerre, quand, le 2 octobre 1917, il déclare à l'Industrial reconstruction Council : « Aucune amélioration de l'organisation de l'industrie, aucun degré d'attention aux recherches scientifiques ne nous donnerait ce que nous désirons si la main-d'œuvre n'était pas également amenée à son plus haut degré d'efficacité, et s'il n'y avait pas entente et coopération complète dans la poursuite d'un but commun. Il est de nécessité absolument vitale qu'on reconnaisse de façon définitive la communauté fondamentale d'intérêts qui existe entre employeurs et ouvriers. » C'est cet esprit de concorde qui inspire les contrats collectifs, et en Angleterre et en Allemagne les Communautés de travail ; les patrons se sont rendu compte que pour intensifier le rendement industriel, un accord amiable avec les travailleurs est nécessaire et que seule

une alliance loyale avec les forces ouvrières organisées leur permettrait d'obtenir, des gouvernements démocratiques, les encouragements et les protections douanières indispensables et surtout de lutter victorieusement contre la bureaucratie étatiste et le péril révolutionnaire.

La grande armée syndicaliste, elle aussi, à l'école de la guerre et même du bolchevisme, n'a pas manqué de recueillir des leçons fécondes de discipline et de sens pratique. Il ne faut pas s'arrêter aux manifestes tapageurs et se laisser hypnotiser par les menaces provoquantes ; la C. G. T. ne renonce à aucune de ses revendications essentielles ; autant que jamais elle travaille officiellement à la suppression de la société bourgeoise, c'est entendu ; mais dans le bouillonnement superficiel d'une préparation chimique on ne distingue pas les cristallisations qui déjà se déposent et s'édifient en plans réguliers. Au milieu des nuées, la doctrine syndicaliste se condense et se précise en quelques principes d'un vigoureux réalisme : maximum de production, nécessité des techniciens et des ouvriers qualifiés ; tant que durera le capitalisme, collaboration des travailleurs avec le patronat, sous certaines conditions ; travail et capital, quoi qu'on en ait, sont les deux branches de ciseaux, l'un ne peut couper sans l'autre ; ces théories ne sont pas d'invention récente ; mais jamais cégétiste n'avait affirmé avec autant de force que MM. Jouhaux, Merrheim, Lenoir... la nécessité des spécialistes et du rendement industriel ; ce sont là des événements importants.

Or si les chefs ouvriers poussent à une production renforcée, ils entendent bien que ce ne soit pas au profit particulier d'une classe, mais dans l'intérêt général ; tous les producteurs, affirment-ils, doivent venir au partage du produit ; l'économie d'un pays doit être véritablement collective, et non le privilège de quelques exploitants. Une nation ne doit plus livrer ses richesses naturelles ni ses services publics à un clan de capitalistes ; jusqu'à présent, elle se contentait d'une surveillance lointaine et tout au plus d'homologuer les tarifs ; cette politique pouvait empêcher les financiers de razzier le public ; cela ne suffit plus : il faut que le pays, par une régie intéressée ou par une exploitation plus ou moins immédiate, participe directement aux bénéfices de l'entreprise ; non pas que la C. G. T. ou les travaillistes étrangers prônent l'étatisme, ils en condamnent avec véhémence la bureaucratie routinière et rejettent cette forme nouvelle de capitalisme. Leur idéal est tout autre, nous

le retrouvons dans les pays industriels sous les mêmes formules et cette unanimité est impressionnante. Les richesses et les services nécessaires à la collectivité doivent être exploités, sous le contrôle de l'État, par un conseil composé des propriétaires (s'il en reste), des ouvriers et des consommateurs. Les entreprises privées, elles aussi, doivent concourir à la prospérité générale du pays et au profit de tous leurs collaborateurs, ouvriers et employés. L'idéal cégétiste, sans doute, est la suppression du patronat, et sous une forme ou sous une autre il admettrait la proposition de loi que déposait en 1894 M. Guesde :

Article premier. — Les travailleurs des deux sexes sont considérés comme constituant, du fait de leur seul emploi, des sociétés ouvrières par atelier, usine ou concession minière.

Art. 2. — Ces sociétés ouvrières sont assimilées pour la gestion des intérêts de leurs membres aux sociétés capitalistes par actions.

Mais en attendant la Révolution économique, les ouvriers veulent dès aujourd'hui garantir leur part dans la production des établissements employeurs et s'initier à leur rôle dans la société future. Dans ce but, ils exigent une participation au contrôle et à la gestion des entreprises. Ce n'est pas seulement pour l'ouvrier une affaire de partage équitable de richesses et de hausse de salaires, il en fait une question de dignité, et met son point d'honneur et son ambition à avoir voix au chapitre dans la direction de la machine industrielle, il pense que cette réforme pourra seule rendre au travail son âme et sa joie. Les militants sont convaincus que longtemps la bourgeoisie par sa culture et son expérience technique fut seule capable de conduire l'effort des peuples ; maintenant que les travailleurs intellectuels et manuels ont avancé leur éducation économique, l'heure sonne où le capitalisme doit partager avec les salariés un monopole désormais injustifié. Vis-à-vis des classes bourgeoises, le prolétariat entend prendre dans le processus de la production, position de puissance égale, et de pair avec elle, collaborer à la gestion des entreprises. De nos jours, alors même qu'il se contente de fournir l'argent et ne travaille aucunement à mettre en œuvre les moyens de production, à leur imprimer l'essor et la direction, le capital oisif se subordonne et domine l'activité industrielle. Il paie et prétend commander en maître ; ses collaborateurs ne sont que des salariés. Ceux-ci veulent maintenant renverser l'ordre des facteurs, rétablir le primat du travail intellectuel et manuel, et pour ainsi dire salarier le capi-

tal. D'actionnaire celui-ci deviendra obligataire, ne touchera plus les bénéfices, les dividendes, mais un loyer, un intérêt. Le seigneur tout puissant deviendra un auxiliaire; au lieu de prendre la part du lion, il sera rémunéré dans les limites de ses services : ainsi, pensent les novateurs, l'évolution élimine les faibles, les incapables, et la civilisation se débarrasse des parasites. « La forme supérieure d'organisation du travail, écrivait déjà M. Fouillée (1), sera, selon nous, un régime républicain dans lequel le capital, l'outillage et la direction intelligente de l'entreprise, ainsi que les bénéfices légitimes qu'elle procure appartiendront aux travailleurs associés et, en conséquence, se distribueront entre eux proportionnellement aux mérites de chacun. »

Les ingénieurs et ouvriers veulent imposer aux patrons leur collaboration effective et prendre leur part de la gestion des entreprises. Les militants expriment cet idéal avec la plus grande netteté. Les formules de réalisation pratique sont beaucoup moins claires, les travailleurs entendent être représentés à tous les degrés de la production, participer à la direction de l'économie nationale par leurs délégués aux Chambres professionnelles, avoir leurs représentants dans les Comités qui règlent l'activité économique des grandes industries et de leurs branches les plus importantes, prendre place auprès du patron dans la gestion des établissements particuliers ; ils réclament une politique de présence agissante à tous les postes qui commandent le régime industriel du pays.

D'un seul coup, dans un pays arriéré, et dans des conditions défavorables, le bolchevisme a tenté de réaliser son idéal intégral ; jusqu'à présent c'est un échec dans la ruine.

La Révolution allemande a repris l'expérience, les socialistes indépendants reprochent aux majoritaires de l'avoir bridée, engagée dans des voies mesquines et réactionnaires, d'avoir épuisé toute sa vertu dans une socialisation à prix réduit, et des conseils-fantômes. L'Angleterre, pour épargner les bouleversements, essaie des comités Whitley, et le juge Sankey parle de nationaliser les mines.

De toutes ces tentatives il ressort que, pour les deux premiers stades de la production, économie nationale, direction générale des grandes industries et des services publics, leaders, sociologues et hommes d'État sont arrivés à une formule précise de collaboration ouvrière. Dans les Conseils chargés de donner les directives, d'arrêter les programmes de production,

1. *Le socialisme et la sociologie réformiste*, p. 144.

de fixer les prix, les travailleurs envoient des délégués ayant des pouvoirs égaux à ceux des représentants patronaux. Quels seront les résultats de ces comités mixtes ? Leur création est trop récente pour permettre des pronostics. Quant aux entreprises privées, les novateurs sont très fermes à affirmer la nécessité d'une cogestion ouvrière, mais très réservés pour en préciser les conditions pratiques. Les soviets eux-mêmes se sont contentés de donner à la main-d'œuvre le contrôle, avec de forts éléments de cogestion, mais jamais ils n'ont officiellement assigné aux travailleurs un rôle de premier plan dans la direction de l'usine. Bref, l'ensemble des théoriciens paraissent s'orienter vers un système qui mettrait à la tête de chaque établissement un conseil d'administration dans lequel les ouvriers auraient leurs représentants avec voix délibérative.

Mais outre que cette solution ne peut s'appliquer aux petites entreprises, les schémas extrêmement généraux et vagues n'indiquent aucunement dans quelles proportions l'élément ouvrier pourrait envoyer des administrateurs délégués, aux côtés des techniciens et des propriétaires, et par suite quelle influence serait assurée aux représentants du travail. C'est le problème capital pour une organisation réelle, sincère, de la cogestion ouvrière, comme pour l'avenir de la production industrielle. Sans doute, il ne paraît pas impossible d'établir, sous l'autorité d'un conseil d'administration mixte — composé de délégués du capital et du travail, fixant les directives générales, les programmes d'ensemble, les normes de répartition des bénéfices — un chef, peu importe le nom, muni de pleins pouvoirs, dans les limites de ce mandat impératif, afin de poursuivre de ce plan une exécution pratique, hardie, fructueuse, de coordonner les efforts de tous : techniciens et main-d'œuvre. Cette conception sera-t-elle capable d'assurer la direction unique, tant recommandée de nos jours comme la condition *sine qua non* des maisons prospères ? En général, les milieux patronaux restent sceptiques et défiants. De plus, ils prétendent qu'il serait dangereux de trop ligoter l'intérêt personnel, principal moteur de l'activité créatrice, de l'imagination puissante, et des conceptions à grand rendement. Limités, entravés, sur notre marché national, les capitalistes seraient tentés d'expatrier leur argent vers des pays d'indépendance absolue : Et ce serait pour la ruine de notre activité économique, pour la misère de l'ouvrier lui-même.

La formule n'est pas encore au point. C'en est pas ce qui doit

rassurer le patronat. Les Révolutions n'attendent pas pour se déclancher, que soit parfait le dessin détaillé, minutieux de la cité future. Sans programme d'avenir, ou contre ces rêves prophétiques, elles éclatent et leurs débordements sont d'autant plus dévastateurs, qu'ils se précipitent au hasard des obstacles, sans être guidés, contenus par des rives consistantes. Il est également vrai que la masse ouvrière n'a pas encore ses cadres d'ingénieurs et de spécialistes, mais, sans compter qu'une alliance entre travailleurs intellectuels et manuels n'est pas une chimère, l'exemple russe n'est point pour nous rassurer sur une révolution économique privée de techniciens.

Le capitalisme compte sur sa puissance et croit qu'il n'est pas près de voir s'inscrire, sur les murs de ses hôtels luxueux, le Mane, Thecel, Pharès. Ses ennemis eux-mêmes reconnaissent sa vigueur. « Le capitalisme est très fort sans aucun doute, écrit le socialiste indépendant Daumig. Nous avons tous été surpris pendant la guerre de sa souplesse d'adaptation. Personne n'aurait jamais cru que l'organisation capitaliste pût résister à de pareilles secousses (1). A Weimar elle travaille à s'adapter à la situation révolutionnaire, et il est à craindre que le prolétariat ne retombe dans les mêmes conditions d'exploitation à peine adoucies par quelques concessions aux conquêtes définitives de la Révolution. » Les ressources de la bourgeoisie ont été renforcées d'une manière considérable par les bénéfices de guerre. Serait-il prudent de sa part, avec des ambitions surexcitées par les gains fabuleux, de résister à toutes les demandes de collaboration de la classe ouvrière et de prétendre maintenir l'organisation autocratique de l'usine. » M. Zirnheld, au Congrès national des syndicats chrétiens (Paris, 1^{er} novembre 1919), répond par la négative et reproche au patronat son intransigeance. La *Journée industrielle* donne également à sa clientèle patronale des conseils de modération. « Je crois que le monde industriel, hypnotisé par la question des salaires, dit M. J. Hardy, devrait attacher aux revendications ci-dessus (d'une participation dans l'administration des affaires) l'importance qu'elles méritent. Il ne suffit peut-être pas de croire que les difficultés pourront être étudiées et résolues lorsqu'elles seront effectivement soulevées. Peut-être au surplus est-on prêt à subir ce qu'on ne pourra empêcher; on fera la part du feu, il eût peut-être été préférable

1. Système des Conseils, discours au Congrès du parti socialiste indépendant, 4 et 5 mars 1919.

de chercher à prévenir l'incendie (1). » Avec le retour d'une production intense, les chefs d'industrie espèrent n'être plus à la merci de la main-d'œuvre, échapper à ses prétentions exorbitantes par un recours très large aux étrangers. Maîtres sur le terrain économique, pourront-ils tenir tête à la puissance électorale des masses ouvrières ? Les législatures se suivent et ne se ressemblent pas ; le socialisme garde sur le peuple des villes une grosse influence, et, tant que les soviets triompheront à Petrograd, sera maintenu en Europe un foyer d'agitations et d'espérances prolétariennes. L'Allemagne, longtemps sans doute, restera une terre d'expériences sociales hardies. Outre-Manche, les Trade-Unions s'orientent vers les revendications audacieuses et s'organisent pour les luttes politiques. M. Lloyd George, praticien des volte-faces subites, ne jugera-t-il pas le moment venu de revenir à ses premières plates-formes électorales et de satisfaire quelque peu mineurs et cheminots ? Quel retentissement aurait dans le monde une réalisation même partielle du projet Sankey, un essai même timide de nationalisation des mines et de collaboration des travailleurs à la direction des houillères, base de la prospérité anglaise ?

La France a gardé dans sa politique sociale sa réserve traditionnelle. Elle progresse lentement ; on serait tenté de dire qu'elle avance par bonds. Est-ce plus sage ? Est-il prudent de se laisser acculer aux changements inévitables ? Les exigences syndicalistes sont draconiennes, c'est entendu, mais dans toute discussion, les partis en présence commencent par poser leurs conditions extrêmes, ensuite on en vient aux concessions. D'ailleurs, la collaboration ouvrière n'est pas un bloc ; elle comporte bien des degrés et des parts très nuancées qui peuvent s'accorder, les unes à l'exclusion des autres. La méthode du tout ou rien est détestable, « l'essentiel c'est que des hommes intelligents des temps nouveaux ne s'obstinent pas, dit le *Times* après la grève des cheminots anglais, dans un égoïsme étroit et veuillent sauvegarder leurs intérêts sans faire les sacrifices nécessaires ». Aussi avec l'autorité que lui donne sa longue expérience des affaires, M. Nicaise, administrateur-délégué de la Société Lorraine-Dietrich, disait dans une conférence récente, sans s'effrayer des réalités contemporaines : « La cité de demain, que sera-t-elle ! un ordre nouveau est-il à la veille de naître ?... Certains voient le remède dans l'accession des ouvriers à la propriété, avec les droits qui s'y attachent, et dans l'avènement

1. 7 janvier 1919.

au travail du capitalisme avec tous les devoirs qui en découlent. Est-ce la solution, la *via media*... qui acheminera le monde dans le sens de l'évolution civilisatrice...? Peut-être (1). »

En 1917, le Bulletin de la Fédération des industriels et commerçants français était plus catégorique. « Qui peut affirmer, que de la tourmente actuelle ne sortira pas une révolution sociale comparable à celle qui a jadis remplacé le régime de la contrainte par celui de la liberté en abolissant le servage et en instituant le salariat? L'association dans une absolue communauté d'intérêts des divers facteurs de la production n'est-elle pas la formule où nous conduit une inévitable évolution? Et si la classe ouvrière n'est pas encore assez instruite des problèmes généraux pour prendre une part utile à la direction de cette association, n'est-ce pas une raison de plus pour commencer cette instruction. »

Avant 1848, on disait : « le suffrage universel, une utopie, jamais le peuple ne pourra être électeur! » et on ne se mit pas en peine de travailler à faire de l'ouvrier un citoyen; vint la révolution de février et on fut bien obligé de remettre un bulletin de vote aux gens illettrés des faubourgs. La collaboration ouvrière aux entreprises n'apparaît-elle pas aujourd'hui moins chimérique que le suffrage universel sous la monarchie de Juillet? Pourquoi ne pas commencer à rendre le travailleur apte à une collaboration sérieuse? Si un choc social doit se produire, peut-être sera-t-il ainsi possible de l'amortir, d'en atténuer les heurts désastreux. « Les réalisations des idées de justice sociale, avec leurs chances de succès ou de revers, n'en sont qu'à leur commencement, remarque M. Clemenceau dans son discours de Strasbourg (4 novembre 1919). Beaucoup trouveront peut-être que les débuts du régime nouveau ne vont pas sans à-coups. N'en fut-il pas de même aux transmissions de pouvoir des anciennes oligarchies? » Les bourgeois n'obtinrent pas sans luttes sanglantes leur part de gestion dans les affaires de la commune. Parfois leur victoire fut pacifique, et de nos jours il se rencontre des industriels qui préfèrent cette politique. Sans doute, on ne peut leur demander en bloc de céder la direction de l'usine à leurs ouvriers ni de transformer leurs établissements en coopératives de production. Aussi bien, le personnel, conscient de son incompétence, refuse parfois ce cadeau dangereux. Est-ce qu'à l'heure actuelle les employeurs pourraient admettre la main-d'œuvre à prendre sa part de direction? En général, elle en serait incapable, et pour le

1. *Revue des Jeunes*, 25 janvier 1920.

moment, il ne peut être question pour le patron que d'admettre les ouvriers à discuter, dans le détail, les conditions du travail, et de les initier à la marche, au rendement de l'entreprise. Ce n'est pas une participation à la gestion, pas même au contrôle; il importe de bien préciser la position et d'éviter sur ce point des confusions fréquentes de mot et d'idée.

Le Temps recommande aux employeurs l'exemple des généraux : « sans discuter avec les soldats leurs plans stratégiques, [ils] mettaient au premier rang de leurs inquiétudes le contact avec le poilu pour pénétrer ses sentiments, maintenir en forme l'instrument capital de la victoire; de même les industriels devront adopter une méthode qui sortira l'ouvrier de son isolement manuel, et lui donnera une vue d'ensemble ». Bien entendu il y a des travailleurs qui ne s'intéresseront pas à ces communications patronales; chez les prolétaires, comme dans la classe bourgeoise, il y a des gens condamnés à être des manœuvres perpétuels. Est-il à souhaiter que les élites soient rivées à cette tâche inférieure et réduites à tourner indéfiniment la roue? Ne vaut-il pas mieux, au contraire, que les plus aptes puissent s'élever au-dessus de leur tâche morcelée, fragmentaire, jusqu'à l'intelligence de l'œuvre intégrale, parfaite? L'expérience patronale le montre, les industriels ont intérêt à ce que les ouvriers aient connaissance des problèmes à résoudre par l'entreprise, des exigences de la concurrence, et d'une production intense. « Qu'il soit Français ou étranger, l'ouvrier est parfaitement apte à comprendre, affirme un industriel après une expérience de quinze années, si les mauvaises conditions de travail, si la fatigue prématurée ou l'alcoolisme n'a pas éteint son intelligence; les nécessités des affaires, ce qu'il est possible de demander et d'obtenir, là enfin où s'arrête cette possibilité (1). »

Quelle que soit la formule de coopération entre employeurs et employés, l'organisation syndicale en doit rester la base essentielle. Longtemps encore des groupements à effectifs nombreux, disciplinés, dirigés par une élite réaliste, indépendante, sera l'instrument le plus puissant du contrôle ouvrier et de la participation des travailleurs à la prospérité nationale. Seuls les secrétaires permanents peuvent, par les documents officiels, les rapports et bilans de sociétés, les enquêtes personnelles, se tenir au courant du mouvement économique et de la situation d'une industrie en général ou de telle entreprise particulière; ainsi munis de cette compétence, forts de leurs troupes syndi-

i. *Information ouvrière et sociale*, 19 janvier 1919.

cales, les dirigeants sont à même d'engager avec le patronat des tractations sérieuses, de conclure des contrats collectifs équitables, avantageux pour les intérêts ouvriers, et d'en surveiller l'application loyale.

Le syndicat est la base de la collaboration ouvrière, mais les fondations ne sont pas l'édifice. Celles-ci solidement établies, il s'agit d'organiser la coopération entre patrons et travailleurs d'une même entreprise particulière. C'est la tâche des Conseils d'usine. De leur propre initiative, des employeurs ont pris l'habitude (et ils s'en félicitent) d'expliquer à leur personnel ou à ses délégués, élus en accord avec le mouvement syndical, les grandes lignes de l'organisation de l'entreprise, son programme d'action, les avantages d'un outillage nouveau et ses conditions de succès, ils sont heureux de provoquer chez leurs ouvriers des demandes de renseignements, des projets d'amélioration ; et il se trouve parfois que, d'eux-mêmes, les travailleurs proposent des réformes que la direction avait été empêchée d'accomplir pour ne pas heurter les sentiments de l'état-major de l'usine. Cette politique loyale ne serait-elle point, pour le patronat, plus digne et plus profitable qu'une tactique de concessions et de capitulations devant les exigences de leurs ouvriers extrémistes ? Des industriels, pour acheter une paix précaire, ont forcé des syndiqués libres, récalcitrants, à s'affilier à la C. G. T. ; ils ont été jusqu'à payer eux-mêmes leurs cotisations, et ils rejetaient le conseil d'usine comme attentatoire à leur liberté d'exploitants !

Les applications de la méthode de collaboration varient avec la nature des entreprises, les ressources intellectuelles de la main d'œuvre. L'essentiel c'est que chacune des deux parties y mette du sien. Elles sont séparées par une opposition d'intérêts, mais alors que la lutte commerciale ou économique ne crée pas entre rivaux une haine sans merci, ne peut-on espérer qu'employeurs et employés, solidaires d'un même intérêt foncier : la prospérité de l'entreprise, pourront régler à l'amiable le partage du produit commun et se traiter comme de véritables collaborateurs ? Serait-ce pour le patron renoncer à sa dignité et à ses profits véritables que de préparer par des réformes progressives, par étapes, l'avènement de l'ouvrier à une gestion limitée de l'entreprise ? Pour mériter cette promotion sociale, les travailleurs ne pourraient-ils pas se discipliner, s'éduquer, s'entraîner à respecter les engagements de leurs mandataires et à soutenir une production intense ?

Dans une brochure parue en 1848 — c'est avec mélancolie que

l'on répète un programme si ancien, et encore aujourd'hui d'une urgente actualité — M. Eyret disait : « Le temps des luttes est passé, le capital et le travail doivent s'unir fraternellement pour concourir à la production et favoriser le développement économique de leur commune patrie. » N'est-il pas temps que patrons et ouvriers se mettent courageusement à cette œuvre de concorde ? Faut-il désespérer que les partis ouvriers passionnés à promouvoir entre des peuples ennemis une société des nations, s'emploient à réaliser la paix sociale entre des citoyens de bonne volonté ?

Vu par le Président de thèse,

JAY.

Vu et permis d'imprimer :

Le Recteur de l'Académie de Paris,

APPELL.

BIBLIOGRAPHIE

REVUES ET PÉRIODIQUES

A consulter d'une manière générale :

L'Ame française; le *Bulletin des usines de guerre*; la *Bataille syndicaliste*; l'*Humanité*; l'*Information ouvrière et sociale*; le *Journal Officiel*; la *Journée industrielle*; le *Labour Gazette*; la *Vie ouvrière*. Pour la partie allemande : *die Hilfe*; *die Freiheit*; *die Frankfurter Zeitung*; *Sozialistische Monatshefte*; *Worwaerts*; *die Zukunft*.

Articles spéciaux :

L'Association catholique (H. LORIN). *Le Salarariat*, 1904, p. 486.
Bulletin de la Fédération des Industriels et Commerçants français (janvier-février 1918).

Bulletin de la Participation aux bénéfices, année 1917.

Correspondant ***. *Avenir industriel de l'Angleterre*, 10 mars 1917.

L'Économiste français, 23 août 1919. A. VIALATTE : L'effervescence dans le monde ouvrier aux États-Unis.

L'Europe nouvelle : Nouvelle politique agraire et ouvrière du Gouvernement des Soviets (16 août 1919); L'œuvre des bolchevistes (3 mai 1919); L'Assemblée nationale allemande (31 mai 1919).

L'Information : Supplément économique et financier (23 août 1918).

Revue d'Économie politique. HALÉVY : Politique de paix sociale en Angleterre (juillet 1919).

Revue socialiste. JAURÈS : Esquisse provisoire de l'organisation industrielle (mars; avril, juin, août 1895; mai 1896).

RENARD. — Socialisme à l'œuvre, 1897.

Times : The ferment of Revolution (25-26-27-28 septembre 1917).

LIVRES

ANTONELLI. — La Russie bolcheviste, 1918.

BARTHELEMY. — Du problème de la compétence dans la démocratie. 1916.

BEBEL. — La femme.

- BOURGUIN. — Systèmes socialistes et évolution économique. Colin, 1906.
- DE BRIEY. — Essai sur l'association du capital et du travail, par l'actionnariat ouvrier. Dewit, Bruxelles, 1914.
- Collection of reports on Bolshevism in Russia. Abridged Edition of Parliamentary Paper, 1919.
- Constitution de la république socialiste fédérative des Soviets de Russie. Librairie du Parti socialiste, 1919.
- DESLINIÈRES. — Projet de code socialiste. Giard, 1908.
- DUTHOIT. — Vers l'organisation professionnelle. *Action populaire*, 1910.
- EBLÉ. — Les écoles catholiques d'économie politique et sociale en France. Giard, 1905.
- FAGNOT. — Part du travail dans la gestion des entreprises. 1919.
- FAYOL. — Administration industrielle et générale. Dunod, 1917. — L'éveil de l'esprit public. Dunod, 1918.
- FEILER (A.). — Der Flug nach den Räten. Flugschriften der *Frankfurter Zeitung*, mai 1919.
- FOUILLÉE. — Socialisme et sociologie réformiste. Alcan.
- GARCKE. — The Industrial situation, 1919.
- HEINEMAN. — Buts et dangers de la socialisation. Curtius, Berlin, 1919.
- JACQ. — Sociétés commerciales de travail. Pedone, 1908.
- KAUTSKY. — Le lendemain de la Révolution sociale.
- LABRY. — L'industrie russe et la Révolution. Payot, 1919.
- LANDANAU-ALDANOV. — Lénine, 1919.
- PATAUD ET POUGET. — Comment nous ferons la Révolution, 1904.
- RAYNAUD (B.). — Une industrie sans grève. 1905.
- RAPHAEL. — Walther Rathenau. Payot, 1919.
- RENARD-LANDRY. — Le socialisme à l'œuvre. Cornély, 1907.
- RÆSLER (M.). — Participation des ouvriers à la direction, aux revenus et à la prospérité des entreprises industrielles. Dresde, G.-V. Böhmert, 1914.
- WEBB. — History of Trade Unionism. Longmans, 1907. — Industrial Democracy. Longmans, 1911.
- WAXWEILER. — Participation aux bénéfices. 1895.
-

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
PREMIÈRE PARTIE. — <i>Théories et programmes.</i>	
CH. I ^{er} . — La collaboration ouvrière.	11
La C. G. T. et la collaboration ouvrière	13
CH. II. — La participation des travailleurs à la direction de l'économie nationale.	20
CH. III. — La collaboration des travailleurs dans la profes- sion	31
CH. IV. — La collaboration des travailleurs à la gestion des entreprises	38
Conseils d'usines	41
Participation aux bénéfices	44
Actionnariat ouvrier	48
La démocratie économique : La participation des tra- vailleurs à la gestion est-elle légitime? Est-elle réa- lisable?	51
CH. V. — Participation des travailleurs à la gestion des entre- prises dans la société socialiste.	59
CH. VI. — Participation des travailleurs à la gestion des entre- prises dans la société capitaliste	69
CH. VII. — Participation des techniciens à la gestion des entre- prises	72
CH. VIII. — Participation des ouvriers à la gestion des entre- prises	76
DEUXIÈME PARTIE. — <i>Réalisations.</i>	
RUSSIE. — Les Soviets. — Nationalisation	99
ALLEMAGNE. — Conseils d'ouvriers. — Conseils d'exploit- ation	120
ANGLETERRE. — Comités Whitley. — Projet Sankey. . . .	145
ÉTATS-UNIS.	162
FRANCE. — Contrats collectifs. — Loi Chéron. — Conseils d'usine.	169
CONCLUSION	191
BIBLIOGRAPHIE.	203

P. MERSCH, L. SEITZ & C^{ie}, Imp., 17, villa d'Alésia, PARIS-14^e
